FAVORISER LA RETRAITE PROGRESSIVE

Budget | 2007-2008

Québec

FAVORISER LA RETRAITE PROGRESSIVE

Budget | 2007-2008

Finances Québec

Favoriser la retraite progressive
Budget | 2007-2008

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Février 2007
ISBN 978-2-551-23514-8 (Imprimé)
ISBN 978-2-550-49087-6 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2007

SOMMAIRE **5**

INTRODUCTION **13**

1. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE **15**

1.1 Les tendances démographiques actuelles 15

1.2 Augmenter l'offre de travail en favorisant la retraite progressive 20

2. LA RETRAITE PROGRESSIVE **27**

2.1 Les régimes de retraite à prestations déterminées 27

2.2 Problématique de l'utilisation actuelle de la retraite progressive 28

2.3 Création du Comité sur la retraite progressive 34

3. PROPOSITION VISANT À FAVORISER LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES DU SECTEUR PRIVÉ **37**

3.1 Modalités de retraite progressive favorisant l'offre de travail 37

3.2 Méthodologie d'évaluation de la décision du départ à la retraite 38

3.3 Portrait statistique des régimes de retraite 41

3.4 Impacts des nouvelles modalités de retraite progressive sur l'offre de travail 44

3.4.1 Description des scénarios 45

3.4.2 Scénario 1 : retraite progressive permise à 55 ans 48

3.4.3 Scénario 2 : retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service 53

3.4.4 Scénario 3 : retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service, avec bénéfices accessoires 58

3.4.5 Sommaire des impacts des scénarios de retraite progressive 64

4. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES NÉCESSAIRES À L'IMPLANTATION DE NOUVELLES MODALITÉS DE RETRAITE PROGRESSIVE **65**

5. CONCLUSION **69**

GLOSSAIRE **71**

ANNEXE 1 – PORTRAIT STATISTIQUE DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES AU QUÉBEC 75

ANNEXE 2 – MODÈLE DE SIMULATION DU REVENU NET ADAPTÉ AU CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE 79

ANNEXE 3 – LA TAXE IMPLICITE À LA POURSUITE DU TRAVAIL (TIPT) ET LES REVENUS NETS À DIFFÉRENTS ÂGES 81

ANNEXE 4 – MODÈLE DE DÉTERMINATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL BASÉ SUR LA MAXIMISATION DU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS 85

BIBLIOGRAPHIE 89

SOMMAIRE

Favoriser la retraite progressive

❑ Engagement du gouvernement à favoriser la retraite progressive

À l'issue du Forum des générations tenu en octobre 2004, plusieurs initiatives ont été retenues par le gouvernement afin de relever les défis des finances publiques et des changements démographiques au Québec.

Une de ces initiatives concernait l'élaboration de mesures visant à favoriser la retraite progressive dans les régimes de retraite, afin d'encourager les individus en fin de carrière à demeurer plus longtemps en emploi. En effet, la retraite progressive permet aux individus de se retirer graduellement du marché du travail, en travaillant une certaine période à temps partiel, par opposition à une retraite immédiate et complète.

Le gouvernement a confié un mandat à un comité formé de représentants de plusieurs ministères, ainsi que des milieux patronal et syndical, afin qu'il propose des solutions visant à favoriser la retraite progressive.

Dans le cadre du *Discours sur le budget 2006-2007*, à la suite des recommandations du comité, le gouvernement du Québec s'est engagé à travailler en collaboration avec le gouvernement fédéral afin d'assurer la mise en œuvre de nouvelles modalités visant à favoriser la retraite progressive. À cet égard, le ministre des Finances du Québec a soumis à son homologue fédéral les propositions présentées dans ce document. Ces propositions sont présentement analysées par le gouvernement fédéral.

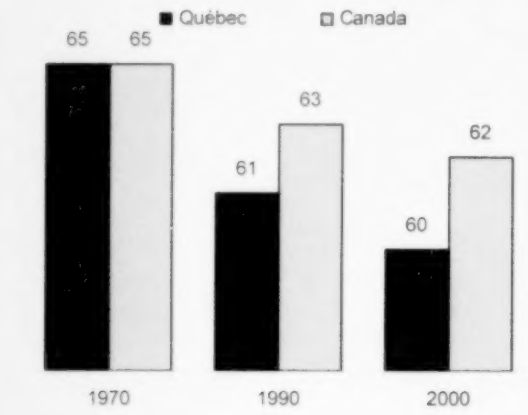
En novembre 2006, le gouvernement du Québec a adopté une recommandation visant notamment à autoriser le ministère des Finances du Québec, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Régie des rentes du Québec, à poursuivre les discussions avec le gouvernement fédéral en vue de permettre l'application des nouvelles dispositions facilitant la retraite progressive. Dans le cadre du *Discours sur le budget 2007-2008*, le gouvernement du Québec présente l'analyse détaillée qui a conduit aux propositions formulées à l'égard de la retraite progressive.

❑ Les travailleurs se retirent tôt du marché du travail

Au cours des trois dernières décennies, l'âge moyen de la retraite au Québec a considérablement diminué. À titre d'exemple, pour les hommes, l'âge moyen de la retraite a reculé de cinq années, passant de 65 ans en 1970 à 60 ans en 2000. Bien que cette tendance soit également constatée dans l'ensemble du Canada, elle est plus accentuée au Québec.

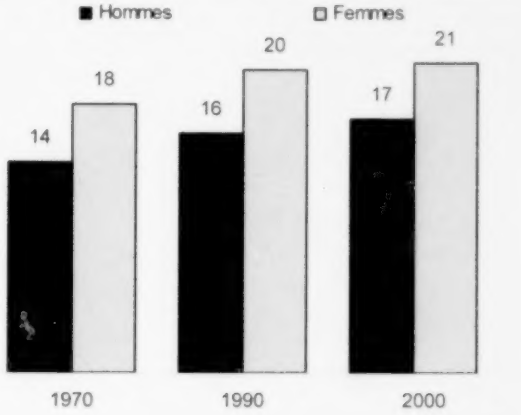
En parallèle, l'espérance de vie à 65 ans des hommes et des femmes, au Québec comme au Canada, a augmenté de trois années entre 1970 et 2000.

Âge moyen de la retraite – Hommes



Sources : Statistique Canada et Régie des rentes du Québec.

Espérance de vie à 65 ans – Ensemble du Canada



Source : Statistique Canada.

Ces évolutions indiquent que le nombre d'années passées sur le marché du travail diminue, alors que celui des années passées à la retraite augmente. Dans le contexte du vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre qui pourrait en découler, il sera important d'inciter les travailleurs à prolonger leur vie active.

❑ Les régimes de retraite incitent peu à prolonger la vie active

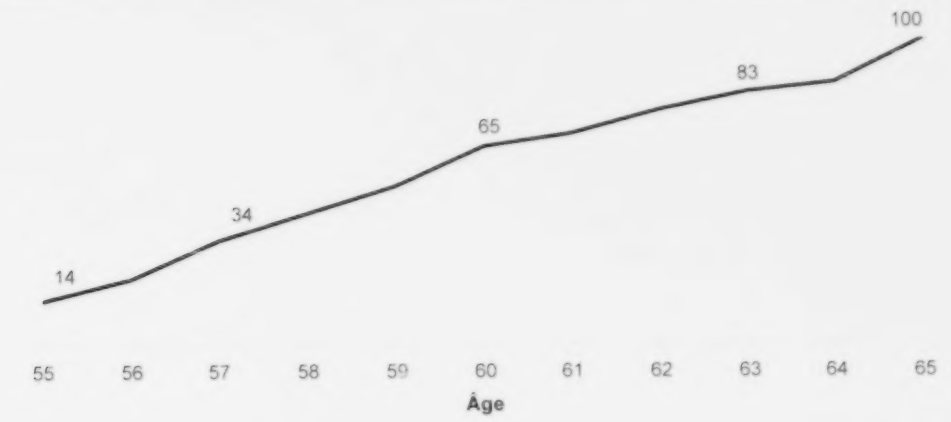
Les travailleurs, particulièrement ceux qui participent à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées du secteur privé, ont peu d'incitation à demeurer au travail au-delà de 60 ans. En effet, un portrait de ces régimes montre qu'entre 55 et 60 ans, la proportion moyenne d'individus en retraite complète augmente rapidement, passant de 14 % à 65 %. Celle-ci augmente ensuite à 83 % à 63 ans.

Cette progression rapide des taux de retraite entre 55 et 60 ans, de même que la diminution marquée de l'âge moyen de la retraite, s'explique principalement par les avantages financiers accordés à la retraite anticipée[1] .

[1] Par exemple, la réduction des pénalités applicables à une rente anticipée, ainsi que le versement d'une prestation de raccordement qui rend les revenus de retraite reçus avant 65 ans comparables à ceux reçus après 65 ans.

Taux de retraite des participants à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées[1]

(en pourcentage)



Note : Calculs basés sur les hypothèses actuarielles des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé.

(1) Correspond à la proportion, par âge, des participants d'une cohorte représentative qui sont en retraite complète.

Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

■ Les dispositions actuelles concernant la retraite progressive sont peu attrayantes pour les travailleurs

Même si les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé prévoient présentement des dispositions visant la retraite progressive, l'utilisation de ce mode de retraite demeure marginale en raison, notamment, des dispositions actuelles des lois fiscales et des lois sur les régimes de retraite.

À titre d'exemple, un travailleur représentatif âgé de 60 ans recevrait, après impôts et cotisations, un revenu additionnel net de seulement 4,32 $ pour chaque heure travaillée en retraite progressive, alors que son salaire horaire brut est de 28,85 $[2]. Dans cette situation, seuls les travailleurs ayant une préférence marquée pour le travail choisissent la retraite progressive.

2 Selon les caractéristiques des participants aux régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé, un travailleur représentatif gagne en fin de carrière un revenu brut de 57 695 $, ce qui correspond à un salaire horaire brut de 28,85 $ dans l'hypothèse où il travaille 2 000 heures par année.

❑ Favoriser le prolongement de la vie active des travailleurs

À la suite des travaux du Comité sur la retraite progressive, le gouvernement propose de nouvelles modalités afin de favoriser l'utilisation de ce mode de retraite et d'accroître l'incitation au travail des individus en fin de carrière. Ces modalités s'appliqueraient aux régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé.

Plus précisément, les nouvelles modalités devraient viser à :

— permettre le versement d'une rente de retraite et d'un revenu de travail simultanément à l'accumulation de service dans un régime de retraite;

— permettre le versement de prestations accessoires dans le cas d'une retraite progressive ou du travail à temps plein.

Afin de s'assurer que les nouvelles modalités de retraite progressive ne représentent pas une option plus avantageuse que le travail à temps plein, ce qui aurait pour effet de réduire l'offre de travail :

— l'accès à la retraite progressive serait permis à compter de 60 ans ou 30 années de service. Par exemple :

  – un travailleur âgé de 60 ans ayant moins de 30 années de service aurait accès aux nouvelles modalités de retraite progressive.

  – un travailleur âgé de 55 ans ayant 30 années de service y aurait également accès;

— la rente versée pendant la retraite progressive serait proportionnelle à la réduction du temps de travail;

— le versement des prestations accessoires débuterait à compter de 60 ans ou 30 années de service afin de favoriser une retraite tardive.

L'accès à ces nouvelles modalités de retraite progressive ne constituerait pas un droit pour les travailleurs et devrait faire l'objet d'un accord entre ceux-ci et leur employeur.

Afin de rendre possible leur application, des modifications à la législation fiscale fédérale ainsi qu'à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec sont nécessaires.

❑ Les impacts des modifications proposées

Les nouvelles modalités permettraient de rendre plus flexible et plus attrayante la retraite progressive. Selon ces dispositions, un travailleur pourrait, à la suite d'une entente avec son employeur, réduire son temps de travail et être compensé pour la réduction de son revenu par le versement d'une partie de sa rente de retraite, ainsi que cotiser à son régime de retraite afin d'accumuler du service sur la base de son salaire à temps plein.

■ Impact sur le revenu pendant la retraite progressive

Grâce aux nouvelles modalités, les travailleurs pourraient maintenir leur niveau de vie, tout en réduisant leur temps de travail en travaillant à temps partiel. Par exemple, dans l'un des scénarios proposés, pendant sa retraite progressive, un travailleur représentatif obtiendrait un revenu net à 60 ans de 35 239 $ en travaillant seulement trois jours par semaine, comparativement à 37 002 $ s'il travaillait à temps plein.

Impact des nouvelles modalités de retraite progressive sur le revenu net à 60 ans d'un travailleur représentatif[1]
(en dollars)

	Travail à temps plein	Retraite progressive (3 jours/semaine)		Retraite anticipée	
	Revenus	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein
Revenus de travail	57 695	34 617	– 23 078	—	– 57 695
Prestations de retraite du régime privé[2]	—	13 847	13 847	34 617	34 617
Prestations de retraite des régimes publics[3]	—	5 746	5 746	5 746	5 746
Sous-total	**57 695**	**54 210**	**– 3 485**	**40 363**	**– 17 332**
Impôts et cotisations	– 20 693	– 18 971	1 722	– 9 946	10 747
REVENU NET À 60 ANS	**37 002**	**35 239**	**– 1 763**	**30 417**	**– 6 585**

(1) Résultats du scénario 2.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(3) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
Source : Ministère des Finances du Québec.

■ Impact de la retraite progressive sur les revenus futurs

Les nouvelles dispositions de retraite progressive amélioreraient les revenus, non seulement pendant la période de travail, mais également à la retraite.

Ce même travailleur bénéficierait, grâce aux nouvelles modalités de retraite progressive, de revenus additionnels nets de 34 383 $ sur sa période de retraite, par rapport à 15 534 $ selon les dispositions actuelles.

Il s'agit d'un revenu additionnel net de 9,55 $ pour chaque heure travaillée en retraite progressive de 60 à 63 ans, par rapport à 4,32 $ l'heure actuellement.

Impact des nouvelles modalités de retraite progressive sur les revenus futurs d'un participant représentatif[1]

	Dispositions actuelles			Nouvelles dispositions
	Participant en retraite anticipée à 60 ans	**Participant travaillant à temps plein de 60 à 63 ans**	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)
Valeur actualisée à 60 ans des revenus futurs nets[2] (en dollars)				
– Revenus de travail	—	165 069	99 041	99 041
– Prestations de retraite du régime privé[3]	375 066	313 899	317 572	353 138
– Prestations de retraite des régimes publics[4]	133 623	136 126	133 623	133 623
Sous-total : Revenus	**508 689**	**615 094**	**550 236**	**585 802**
Impôt et cotisations	– 106 371	– 162 357	– 132 384	– 149 101
TOTAL	**402 318**	**452 737**	**417 852**	**436 701**
Écart de revenu par rapport à la retraite anticipée (en dollars)	—	50 419	15 534	34 383
Nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans	—	6 000	3 600	3 600
Revenu additionnel net du travailleur par rapport à la retraite anticipée, par heure travaillée[5] (en dollars)	—	**8,40**	**4,32**	**9,55**

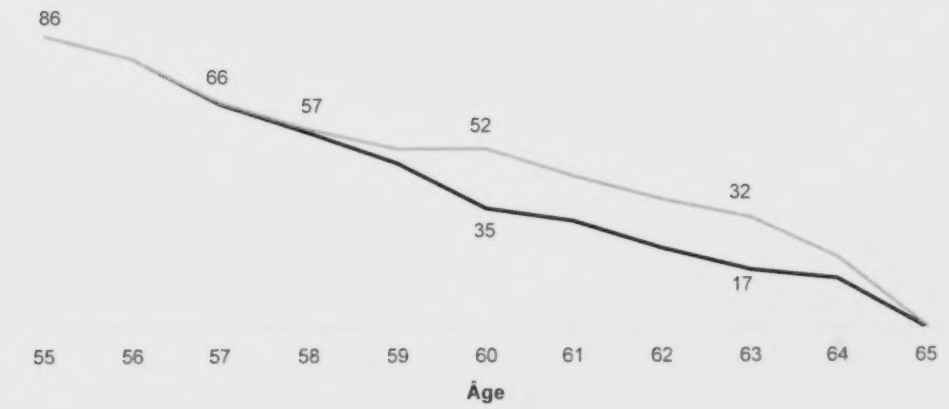
(1) Résultats du scénario 2.
(2) La valeur actualisée des revenus futurs nets tient compte des revenus futurs qu'un travailleur peut recevoir de son emploi et de ses prestations de retraite des régimes publics et privé, ainsi que de l'ensemble des impôts, des cotisations sociales et des transferts du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral. Les calculs sont basés sur les caractéristiques d'un travailleur et d'un régime représentatifs, sur les probabilités de survie des hommes et sur un taux d'actualisation de 4 %.
(3) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(4) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
(5) Le revenu additionnel net est calculé en divisant l'écart de revenu par rapport à la retraite anticipée, par le nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans.
Source : Ministère des Finances du Québec.

■ Impact positif sur l'offre de travail

Cette bonification aurait pour effet d'augmenter les revenus associés à la retraite progressive à un niveau suffisant pour encourager le maintien en emploi.

On estime ainsi que, dans l'exemple présenté, les nouvelles modalités inciteraient en moyenne quatre travailleurs sur dix âgés de 55 à 65 ans à prolonger leur vie active d'une année.

Impact des nouvelles modalités sur l'offre de travail des personnes âgées de 55 à 65 ans[1],[2]
(pourcentage des personnes en emploi)



(1) Participant à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées du secteur privé.
(2) Résultats du scénario 2.
Source : Ministère des Finances du Québec.

Dans le contexte démographique actuel, une stratégie visant à inciter les travailleurs en fin de carrière à poursuivre le travail aurait des impacts positifs sur plusieurs plans :

— les employeurs pourraient compter sur des employés qualifiés et expérimentés dont le maintien en emploi augmenterait la productivité et favoriserait le transfert de connaissances au sein de l'entreprise;

— les employés bénéficieraient d'une nouvelle option leur offrant plus de souplesse dans leur passage du travail à la retraite complète;

— ces facteurs auraient un effet positif sur l'offre de main-d'œuvre disponible et favoriseraient la croissance économique.

INTRODUCTION

Au cours des prochaines décennies, l'ensemble du Canada, mais particulièrement le Québec, sera confronté aux effets du vieillissement de la population. Ce phénomène aura des répercussions économiques et sociales importantes et pourrait entraîner des pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité économique ou régions.

Les perspectives démographiques constituent un défi pour tous les paliers de gouvernement. Dans ce contexte, le gouvernement du Québec a convié la population à entamer une réflexion sur les différents moyens d'action à privilégier afin d'atténuer les effets négatifs du vieillissement de la population.

Une des avenues souvent considérées afin d'atténuer les effets économiques du vieillissement de la population est l'amélioration de l'incitation à travailler des individus, particulièrement en fin de carrière. L'incitation au travail peut être améliorée en favorisant la retraite progressive plutôt que complète, c'est-à-dire en permettant à un travailleur de prolonger sa carrière tout en réduisant la durée de sa semaine de travail. La retraite progressive constitue un des moyens pouvant contribuer à repousser l'âge moyen de la retraite et à augmenter le taux de participation au marché du travail des travailleurs admissibles à la retraite. C'est d'ailleurs une approche favorisée par les employeurs et par les syndicats au Québec.

Le présent document analyse plusieurs modifications aux modalités de retraite progressive que l'on trouve dans les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées (RPD) du secteur privé au Québec, ainsi que leurs effets sur l'offre de travail. L'implantation de nouvelles modalités de retraite progressive est d'autant plus souhaitable que la législation actuellement applicable à ce type de régime ne favorise pas l'utilisation de ce mode de retraite.

Ce document propose des modifications législatives afin de rendre plus attrayante la retraite progressive et d'augmenter l'offre de travail des individus en fin de carrière. Le document comprend également un glossaire donnant les définitions des principaux termes utilisés.

Le *Discours sur le budget 2006-2007* annonçait l'engagement du gouvernement à travailler en collaboration avec le gouvernement fédéral fin d'assurer la mise en œuvre de nouvelles modalités visant la retraite progressive. Dans le cadre du *Discours sur le budget 2007-2008*, le gouvernement du Québec présente l'analyse détaillée qui a conduit aux propositions formulées à l'égard de la retraite progressive.

1. LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE

Le vieillissement de la population représente un défi pour le Canada et le Québec compte tenu de ses effets anticipés sur la main-d'œuvre et la croissance économique. Les dispositions prévues dans les régimes de retraite ne favorisent pas la prolongation de la vie active chez les travailleurs admissibles à la retraite. Des modifications aux régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé, notamment au regard de la retraite progressive, pourraient contribuer à atténuer les impacts du vieillissement de la population.

1.1 Les tendances démographiques actuelles

Au cours des prochaines décennies, l'ensemble du Canada, mais particulièrement le Québec, sera confronté aux effets du vieillissement de la population. Ce phénomène démographique, qui a fait l'objet de nombreuses analyses[3], résulte principalement du déclin important des taux de fécondité et de l'augmentation de l'espérance de vie depuis la fin des années 1960. Il implique une diminution du taux de croissance de la population totale, mais particulièrement des changements structurels, dont l'augmentation importante de la part de la population âgée de 65 ans ou plus dans la population totale et la diminution de la part de la population considérée en âge de travailler, soit celle âgée de 15 à 64 ans.

— En effet, les projections démographiques de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec montrent qu'entre 2005 et 2025, la croissance de la population totale du Québec passera de 0,5 % à 0,2 % par année, alors que celle du Canada passera de 0,8 % à 0,4 %.

— Ces projections montrent également qu'au Québec, au cours de la même période, la part de la population âgée de 15 à 64 ans dans la population totale passera de 70 % à 62 %, alors que celle de la population âgée de 65 ans ou plus passera de 14 % à 24 %.

— Au Canada, ces changements correspondent à une diminution de 69 % à 64 % de la part de la population âgée de 15 à 64 ans dans la population totale et à une augmentation de 13 % à 21 % de la part de la population âgée de 65 ans ou plus.

— Ces perspectives impliquent que le nombre de personnes considérées en âge de travailler par personne âgée de 65 ans ou plus passera de cinq à trois entre 2005 et 2025, au Québec comme au Canada.

---

3 Entre autres, Statistique Canada (2001, 2003) et Institut de la statistique du Québec (2003, 2004).

TABLEAU 1

Évolutions démographiques au Québec et au Canada

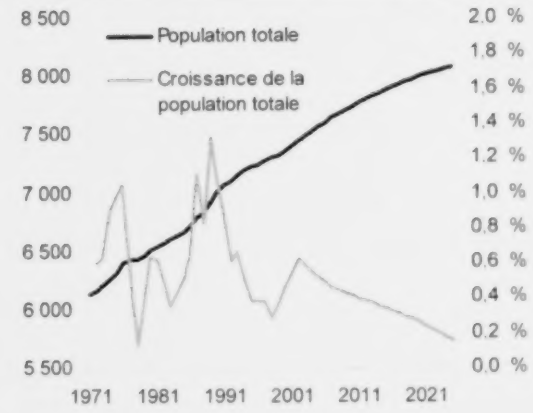
(1971-2025)

	1971	1985	1995	2005	2015	2025
QUÉBEC						
Population						
- Nombre (en milliers)	6 137	6 666	7 219	7 566	7 880	8 075
- Croissance (en %)	n.d.	0,5	0,4	0,5	0,3	0,2
Répartition par âge						
- Part des 15-64 ans dans la population totale (en %)	63,9	69,9	68,9	69,6	67,5	62,1
- Part des 65 ans ou plus dans la population totale (en %)	6,8	9,6	11,8	13,8	17,9	23,8
- Ratio des 15-64 ans aux 65 ans ou plus	9,4	7,3	5,8	5,0	3,8	2,6
CANADA						
Population						
- Nombre (en milliers)	21 962	25 843	29 302	31 992	34 215	36 044
- Croissance (en %)	n.d.	0,9	1,0	0,8	0,6	0,4
Répartition par âge						
- Part des 15-64 ans dans la population totale (en %)	62,7	68,5	67,6	69,3	68,6	64,2
- Part des 65 ans ou plus dans la population totale (en %)	8,0	10,3	12,0	13,2	16,2	20,9
- Ratio des 15-64 ans aux 65 ans ou plus	7,8	6,7	5,6	5,3	4,2	3,1

Sources : Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec.

GRAPHIQUE 1

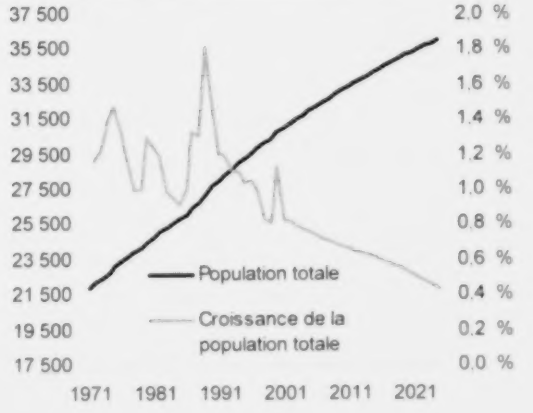
Population totale du Québec et sa croissance
1971-2025
(en milliers et en %)



Sources : Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec (les projections de la population proviennent du scénario A de l'Institut de la statistique du Québec).

GRAPHIQUE 2

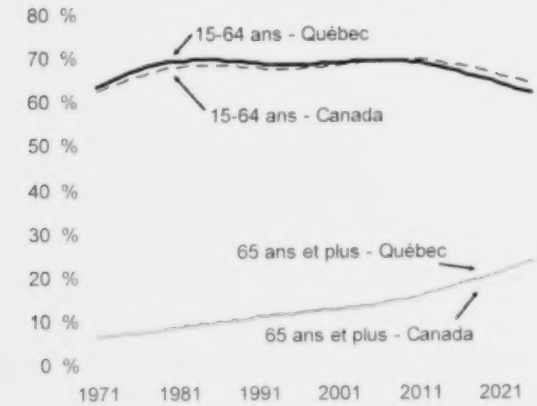
Population totale du Canada et sa croissance
1971-2025
(en milliers et en %)



Source : Statistique Canada (les projections de la population proviennent du scénario 2).

GRAPHIQUE 3

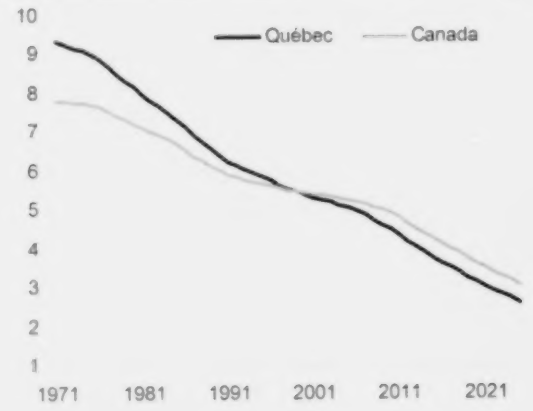
Part des 65 ans ou plus et des 15-64 ans dans la population totale
1971-2025
(en pourcentage)



Sources : Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec.

GRAPHIQUE 4

Nombre de personnes de 15-64 ans par personne de 65 ans ou plus
1971-2025
(ratio)

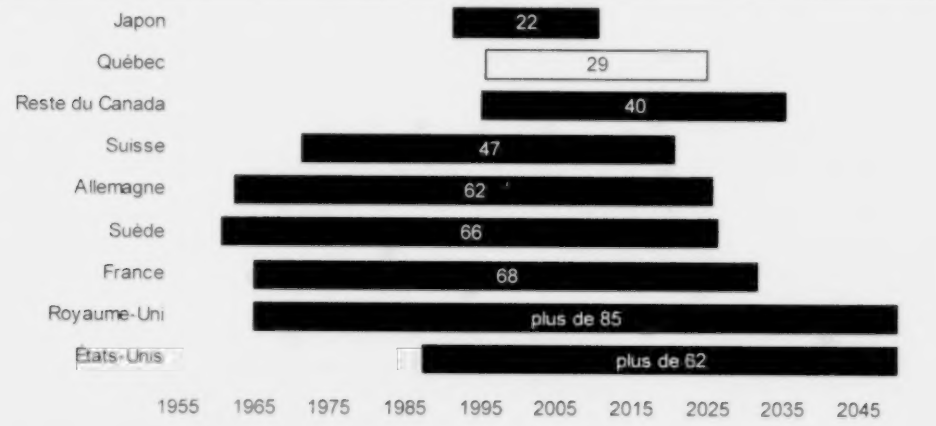


Sources : Statistique Canada et Institut de la statistique du Québec.

Bien que le vieillissement de la population affecte toutes les provinces canadiennes, ce phénomène sera plus rapide et plus accentué au Québec. En effet, le nombre d'années requises pour que la part de la population âgée de 65 ans ou plus dans la population totale passe de 12 % à 24 % s'établira à 29 ans au Québec (entre 1996 et 2025), comparativement à 40 ans pour le reste du Canada (entre 1995 et 2035).

GRAPHIQUE 5

Nombre d'années requises pour que la part de la population âgée de 65 ans ou plus passe de 12 % à 24 %



Sources : Organisation des Nations Unies et Institut de la statistique du Québec.

La diminution du bassin de travailleurs disponibles pourrait avoir des implications économiques et sociales importantes. Ainsi, elle pourrait entraîner une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité économique ou régions et, par conséquent, une diminution de la capacité productive de l'économie. Il en résulterait une baisse des taux de croissance du PIB réel et du PIB réel par habitant, ce dernier étant généralement utilisé comme une mesure du niveau de vie. De plus, ce ralentissement pressenti de la croissance économique, de pair avec l'augmentation importante du nombre de retraités par rapport au nombre de personnes considérées en âge de travailler, pourrait entraîner de fortes pressions sur les finances publiques[4].

Par exemple, l'étude du ministère des Finances du Québec intitulée *Impact des changements démographiques sur l'économie, le marché du travail et les finances publiques du Québec*, parue en 2005, prévoit que, notamment en raison du vieillissement de la population :

— la croissance annuelle moyenne du PIB réel du Québec passera de 2,2 % entre 1981 et 2004 à 1,2 % entre 2020 et 2030;

— la croissance annuelle moyenne du PIB réel québécois par habitant passera de 1,6 % entre 1981 et 2004 à 1,1 % entre 2020 et 2030;

— la croissance annuelle moyenne des revenus budgétaires passerait de 3,3 % entre 2005 et 2009 à 3,1 % entre 2025 et 2029.

4 Ministère des Finances du Québec (2005); Guillemette (2003); Van Audenrode (2002).

1.2 Augmenter l'offre de travail en favorisant la retraite progressive

Une des avenues souvent considérées afin d'atténuer les effets négatifs du vieillissement de la population sur la croissance économique est le maintien en emploi des personnes en fin de carrière. En effet, puisque la part des travailleurs plus âgés dans la population totale augmentera de façon importante au cours des prochaines décennies, un moyen d'action privilégié consiste à inciter ces derniers à demeurer plus longtemps sur le marché du travail, en retardant l'âge moyen de la retraite et en augmentant leur taux de participation au marché du travail.

Il est d'autant plus souhaitable d'agir en ce sens lorsqu'on observe qu'au cours des 30 dernières années, l'âge moyen de la retraite ainsi que les taux de participation au marché du travail des personnes âgées de 55 ans ou plus, particulièrement chez les hommes, ont chuté de façon importante.

— En effet, au Québec, le taux de participation au marché du travail des hommes âgés entre 55 et 59 ans a connu une diminution soutenue, passant de 83 % à 67 % entre 1976 et 1996, alors que celui des hommes âgés entre 60 et 64 ans est passé de 66 % à 37 % au cours de la même période. Ces taux se sont stabilisés à compter de 1996 pour ensuite remonter légèrement, entre 1996 et 2003, à 73 % et à 47 % respectivement.

— Les taux de participation au marché du travail des hommes au Canada ont affiché une évolution semblable au cours de la même période. Le taux de participation des hommes âgés entre 55 et 59 ans est passé de 84 % à 72 % entre 1976 et 1996, puis est remonté à 76 % en 2003. Pour les hommes âgés entre 60 et 64 ans, ce taux est passé de 67 % à 44 % entre 1976 et 1996, pour ensuite augmenter à 53 % en 2003.

— Le renversement de la tendance décroissante depuis 1996 pourrait être attribuable en partie à des facteurs comme l'amélioration des conditions de santé et du niveau de scolarité chez les groupes d'âges plus avancés. De plus, la baisse importante des rendements sur les marchés financiers en 2001 et 2002 aurait pu contraindre plusieurs retraités à réintégrer le marché du travail en raison de la baisse de leurs revenus de retraite. Malgré cette récente amélioration, les taux de participation des hommes en fin de carrière restent néanmoins largement en deçà des sommets déjà atteints.

L'évolution des taux de participation au marché du travail est différente chez les femmes, principalement en raison de l'arrivée, dans les cohortes d'âges plus élevés, de femmes qui ont participé beaucoup plus activement au marché du travail au cours de leur vie active que celles des générations précédentes. On assiste ainsi à une augmentation des taux de participation des femmes depuis 1976.

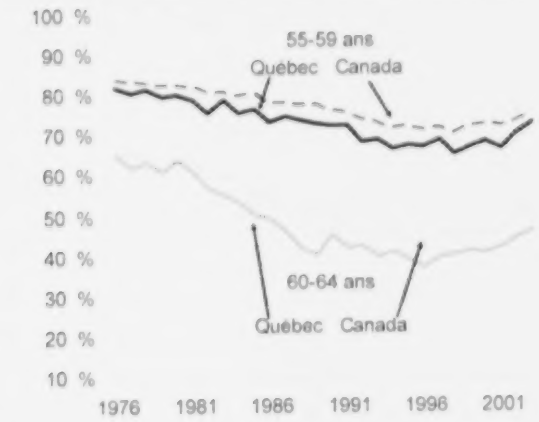
— En effet, au Québec, le taux de participation des femmes âgées entre 55 et 59 ans est passé de 29 % à 52 % entre 1976 et 2003, alors que celui des femmes âgées entre 60 et 64 ans est passé de 19 % à 24 % au cours de la même période.

— On constate une évolution semblable au Canada entre 1976 et 2003, où le taux de participation des femmes âgées entre 55 et 59 ans est passé de 38 % à 60 %, alors que celui des femmes âgées entre 60 et 64 ans est passé de 25 % à 32 %.

Toutefois, le niveau des taux de participation chez les femmes plus âgées demeure de loin inférieur à celui observé chez les hommes dans les mêmes cohortes d'âge.

GRAPHIQUE 6

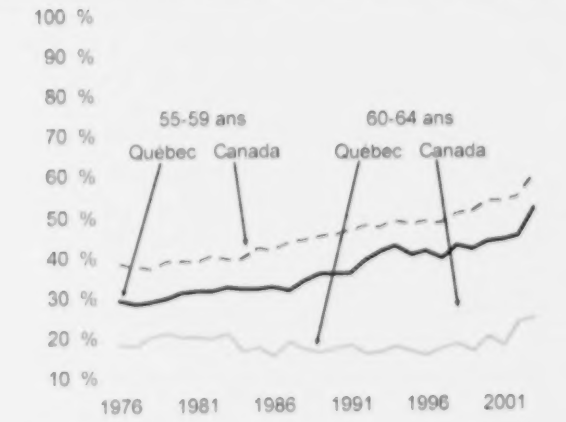
Taux d'activité des hommes
1976-2003



Source : Statistique Canada.

GRAPHIQUE 7

Taux d'activité des femmes
1976-2003



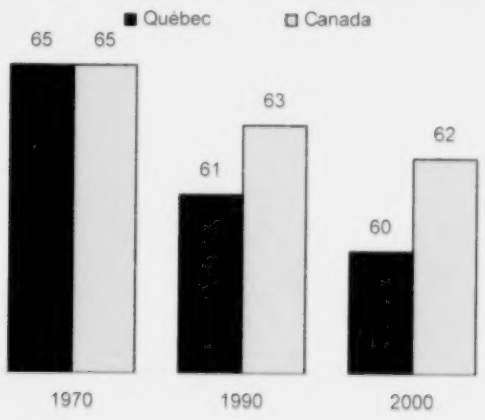
Source : Statistique Canada.

En parallèle avec l'évolution des taux de participation des travailleurs en fin de carrière, le temps passé par les individus sur le marché du travail a diminué, alors que leur espérance de vie à 65 ans a augmenté considérablement au cours des dernières décennies, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes.

— Ainsi, au Québec comme au Canada, entre 1970 et 2000, l'espérance de vie à 65 ans des hommes et des femmes a augmenté de trois années, alors que l'âge moyen de la retraite des hommes a diminué de cinq années au Québec et de trois années au Canada au cours de la même période.

GRAPHIQUE 8

Âge moyen de la retraite – Hommes(1)

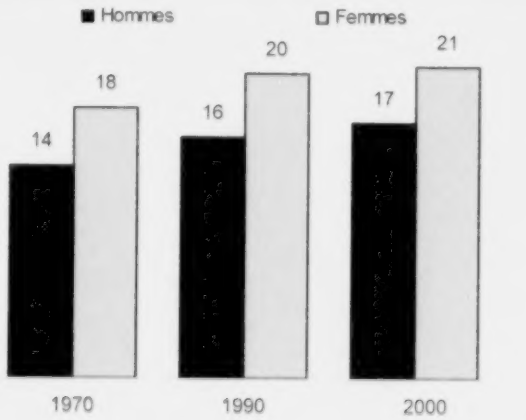


(1) Pour les femmes, l'information n'est pas disponible pour 1970. Les valeurs sont toutefois les mêmes que celles des hommes pour 1990 et 2000.

Sources : Statistique Canada et Régie des rentes du Québec.

GRAPHIQUE 9

Espérance de vie à 65 ans – Ensemble du Canada



Source : Statistique Canada.

Cette diminution de la durée de vie au travail peut être en partie attribuable à l'augmentation du niveau de vie. Elle découle également de la mise en place de nombreux mécanismes facilitant l'accès à la retraite anticipée dans les régimes de retraite publics et privés, au Québec comme au Canada. Plusieurs études récentes s'intéressant à la relation entre les systèmes de retraite et l'incitation au travail dans les pays membres de l'OCDE en arrivent à ces conclusions[5]. Il s'agit, notamment au Québec et au Canada, de mécanismes permettant le retrait hâtif du marché du travail dès 55 ans, soit jusqu'à 10 ans avant l'âge normal de la retraite, généralement établi à 65 ans, ainsi que de mécanismes réduisant les taux de réduction actuarielle applicables à une rente de retraite versée avant l'âge normal de la retraite.

Au Québec, tout comme au Canada, des modifications aux lois d'encadrement des régimes de retraite et aux lois fiscales ont été apportées pour faciliter le retrait hâtif du marché du travail au cours des années 1980, période de stagnation du marché du travail et de chômage élevé. Ces actions trouvaient à l'époque une justification dans le fait qu'elles visaient, entre autres, à favoriser l'intégration des jeunes travailleurs au marché du travail. Toutefois, à l'heure actuelle, ces mesures pourraient contribuer à la pénurie pressentie de main-d'œuvre, particulièrement dans les secteurs d'activité économique ou dans les régions qui seront les plus affectés par le vieillissement de la population.

5 Entre autres, Gruber (1997); Gruber, Baker et Milligan (2001); Blöndal et Scarpetta (1997); Duval (2003); OCDE (2005).

Modalités visant à encourager la prise de retraite anticipée dans les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé au Québec

Âge d'accès à la retraite anticipée

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec (LRCR) et les législations fiscales fédérale et québécoise prévoient qu'un participant a droit de prendre une retraite anticipée dès 55 ans, soit à 10 ans ou moins de l'âge normal de la retraite, qui est généralement établi à 65 ans. Au niveau fédéral, ces règles sont établies par le Règlement de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (RLIR). Au Québec, la *Loi sur les impôts* est harmonisée aux règles fédérales à cet égard.

Versement de bénéfices accessoires

Prestation de raccordement

Ces lois prévoient qu'en plus de sa rente normale, le participant qui prend sa retraite anticipée a droit jusqu'à 65 ans, si la convention de son régime de retraite le prévoit, à une prestation de raccordement temporaire de son régime, afin de rendre ses revenus de retraite avant 65 ans comparables à ceux qu'il recevra à 65 ans, âge auquel commencent normalement les prestations des régimes publics. Le niveau maximal de la prestation de raccordement correspond à la somme des prestations qui peuvent être payées par les régimes publics.

Diminution des taux de réduction actuarielle

Les règles fiscales permettent aussi de diminuer les taux de réduction actuarielle normalement applicables à une rente de retraite versée avant 65 ans en leur fixant un niveau minimal, inférieur à celui qui assure la neutralité actuarielle, et ce, généralement à compter de cinq ans ou moins de l'âge normal de la retraite.

Dans le contexte du vieillissement de la population, les études économiques portant sur l'effet des systèmes de retraite sur l'incitation au travail, notamment celles réalisées par l'OCDE, avancent que, d'une part, les mécanismes d'accès à la retraite anticipée devraient être revus et que, d'autre part, des mécanismes comme la retraite progressive doivent être mis en place afin de favoriser une retraite plus tardive. D'ailleurs, des réformes visant à réduire les effets désincitatifs des systèmes de retraite sur l'offre de travail et à encourager les travailleurs plus âgés à demeurer le plus longtemps possible sur le marché du travail ont déjà été mises en place dans certains pays membres de l'OCDE et sont envisagées dans plusieurs autres[6].

6 OCDE (2000); Régie des rentes du Québec (2004).

Au Québec, le Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre[7] (CCTM), regroupant les représentants des employeurs et des syndicats, a recommandé au gouvernement de privilégier la retraite progressive pour favoriser le maintien en emploi des travailleurs admissibles à la retraite. Ainsi, afin d'accroître l'offre de travail des individus en fin de carrière, un moyen d'action consiste à favoriser l'utilisation de la retraite progressive dans les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées (RPD).

L'examen et la révision des modalités de la retraite progressive, spécifiquement dans le cas des RPD, sont d'autant plus pertinents que la législation actuellement applicable à ce type de régime est particulièrement défavorable à une utilisation à grande échelle de la retraite progressive. C'est dans ce contexte que le présent document analyse les effets sur l'offre de travail qui découleraient de l'implantation de nouvelles modalités favorisant une utilisation accrue de la retraite progressive dans les RPD du secteur privé.

Dans le contexte démographique actuel, une stratégie visant à inciter les travailleurs en fin de carrière à poursuivre le travail (à temps plein ou à temps partiel) aurait des impacts positifs sur plusieurs plans :

— les employeurs pourraient compter sur des employés qualifiés et expérimentés dont le maintien en emploi augmenterait la productivité et favoriserait le transfert de connaissances au sein de l'entreprise;

— les employés bénéficieraient d'une nouvelle option leur offrant plus de souplesse dans leur passage du travail à la retraite complète;

— ces facteurs auraient un effet positif sur l'offre de main-d'œuvre disponible et favoriseraient la croissance économique.

---

7 Le Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM) a été créé en 1968 par l'adoption de la *Loi sur le Conseil consultatif sur le travail et la main-d'œuvre*. La mission du Conseil est de développer et maintenir la concertation entre les organisations patronales et syndicales afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre. En réalisant sa mission, le CCTM contribue à l'objectif de promouvoir des rapports de travail justes et équilibrés, favorisant l'adaptation et le dynamisme des organisations et des milieux de travail, et d'assurer le respect et la protection de la personne au travail.

2. LA RETRAITE PROGRESSIVE

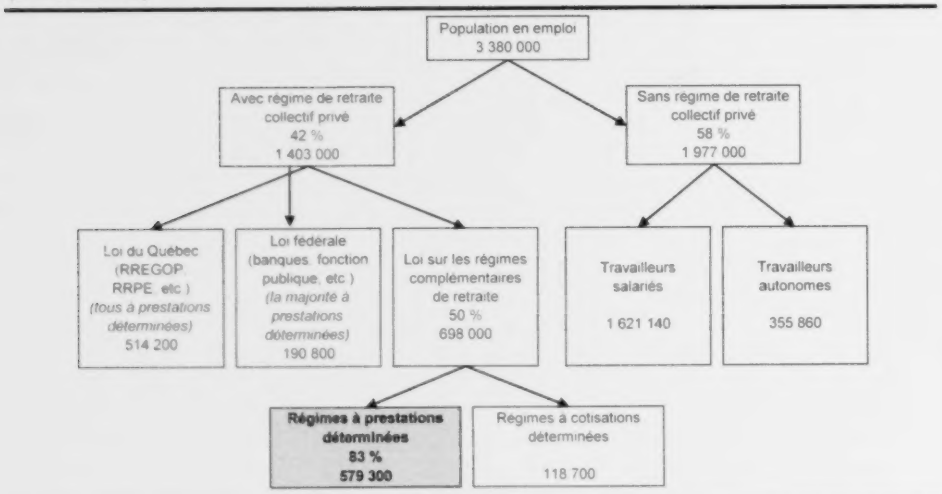
Même si la retraite progressive est permise actuellement, ses modalités d'application se sont avérées peu efficaces pour inciter les travailleurs à l'utiliser. Un comité sur la retraite progressive a ainsi été mis en place pour en examiner les raisons et pour proposer des solutions susceptibles de la rendre plus attrayante. Cet examen a porté sur les conditions offertes par les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé[8].

2.1 Les régimes de retraite à prestations déterminées

Au Québec, en 2003, 579 300 travailleurs étaient couverts par un RPD du secteur privé, soit un nombre comparable à celui des travailleurs couverts par un régime de retraite de la fonction publique québécoise et de la fonction publique fédérale au Québec. Ces travailleurs représentaient la plus grande part des travailleurs couverts par un régime complémentaire de retraite du secteur privé, soit 83 %. Les autres travailleurs, soit 118 700, étaient couverts par des régimes à cotisations déterminées.

GRAPHIQUE 10

Couvertures des régimes de retraite(1) au Québec
(année 2003)



(1) Comprend les régimes de retraite à prestations et à cotisations déterminées. Dans tous les cas, les travailleurs peuvent cotiser à un REER individuel ou collectif.
Source : Régie des rentes du Québec.

8 Pour la suite du document, à moins d'indication contraire, la retraite progressive renverra aux modalités offertes dans le cadre des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé.

2.2 Problématique de l'utilisation actuelle de la retraite progressive

Des modalités de retraite progressive, instaurées en 1997, existent actuellement dans les régimes de retraite. En effet, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* prévoit que, dès 55 ans, soit à 10 ans ou moins de l'âge normal de la retraite, un participant peut réduire son temps de travail et recevoir en retour une compensation financière de son régime de retraite, tout en continuant à y contribuer.

Modalités actuelles de retraite progressive prévues dans les RPD

La *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec prévoit une série de dispositions dans le cas où un participant à un RPD souhaite se prévaloir de la retraite progressive.

- Le participant, à partir de 55 ans, soit à compter de 10 ans ou moins de l'âge normal de la retraite, généralement établi à 65 ans, peut réduire son temps de travail à la suite d'une entente avec son employeur, tout en continuant à accumuler des années de service aux fins de son régime, sur la base de son salaire non réduit.
- Pour compenser la diminution des heures travaillées du participant, un montant forfaitaire lui est versé une fois par année. Sa valeur est égale au moindre de 70 % de la perte de revenu liée à la diminution des heures travaillées et de 40 % du salaire maximal admissible sur lequel il peut cotiser au Régime de rentes du Québec (RRQ).
- La compensation doit être à coût nul pour le régime, ce qui implique que la valeur des montants forfaitaires versés au participant pendant la période de retraite progressive réduira la valeur de sa rente lorsque ce dernier prendra sa retraite complète.

Cependant, selon les dispositions législatives actuelles, la retraite progressive n'est généralement pas une option attrayante pour les participants aux RPD. En effet, pour un participant, la retraite progressive présente les inconvénients suivants :

— Tout d'abord, le désavantage le plus important est le fait que le participant qui choisit la retraite progressive renonce aux avantages financiers accordés à la retraite anticipée[9]. Plus précisément, le participant en retraite progressive ne peut profiter des bénéfices accessoires, comme la prestation de raccordement et la diminution des taux de réduction actuarielle, puisque ceux-ci sont conditionnels au paiement d'une rente et non au paiement d'un montant forfaitaire.

— Ensuite, la compensation financière versée au participant en retraite progressive pour la diminution de ses heures travaillées doit se concrétiser par un montant forfaitaire versé une fois l'an, et non par une rente de retraite mensuelle. En effet, la législation ne permet pas que le versement d'une rente se fasse simultanément à l'accumulation de service.

— Finalement, afin qu'il n'y ait pas de coûts additionnels pour le régime de retraite, le montant forfaitaire versé pendant la période de retraite progressive doit être déduit du montant de la rente finale que recevra le participant quand il entamera sa retraite complète.

9 Pour la suite du document, à moins d'être spécifié autrement, le terme « retraite anticipée » référera au retrait complet d'un travailleur du marché du travail avant l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

Contraintes législatives actuelles à l'utilisation de la retraite progressive dans les RPD

Les régimes de retraite du Québec, agréés aux fins de la fiscalité, sont assujettis aux lois fiscales québécoises et fédérales ainsi qu'aux lois spécifiques qui encadrent leur fonctionnement.

Le versement d'une rente de retraite simultanément à l'accumulation de service n'est pas permis

Au niveau fédéral, le Règlement de la *Loi de l'impôt sur le revenu* prévoit explicitement qu'un participant à un RPD ne peut accumuler des années de service supplémentaires aux fins de son régime de retraite, c'est-à-dire continuer à cotiser à son régime pour bonifier sa rente de retraite finale, tout en recevant simultanément une rente de retraite.

La fiscalité québécoise dans ce domaine est entièrement harmonisée à la fiscalité fédérale. De même, au niveau provincial, la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec empêche cette pratique en précisant que la rente de retraite doit être nivelée dans le temps, ce qui signifie qu'elle doit faire l'objet de versements périodiques égaux. Cela empêche un participant de continuer à cotiser à son régime de retraite dès que le versement de prestations est entamé.

En d'autres termes, il n'est pas possible pour le participant qui reçoit une rente de retraite de continuer à travailler à temps réduit tout en cotisant au régime de retraite, afin d'augmenter le nombre d'années de participation qui entrent dans le calcul de la rente et ainsi bonifier la rente finale.

En 1997, pour remédier à ces contraintes, des modalités ont été introduites dans la LRCR afin de permettre le versement d'un montant forfaitaire en cas de retraite progressive, ce qui permet alors au participant de continuer à accumuler du service.

Le paiement de bénéfices accessoires n'est pas permis en cas de retraite progressive

Les lois fiscales permettent à l'individu qui choisit la retraite anticipée de profiter de bénéfices accessoires, telles la prestation de raccordement et la diminution des taux de réduction actuarielle de la rente de retraite. Ces bénéfices viennent augmenter les revenus de retraite du participant. Cependant, comme ces lois prévoient que de tels bénéfices sont conditionnels au versement d'une rente de retraite, ils ne peuvent donc pas être versés pour des travailleurs qui choisissent la retraite progressive.

La complexité des modalités actuelles de retraite progressive dans les RPD et les inconvénients financiers qu'elle présente par rapport à la retraite anticipée font en sorte que son utilisation est marginale. En effet, selon les modalités actuelles, un individu qui choisit la retraite progressive doit accepter une diminution de la valeur actualisée de son régime de retraite par rapport à un autre participant qui choisit une retraite anticipée au même âge. Cet individu perd donc les avantages financiers dont il aurait bénéficié s'il avait choisi une retraite anticipée, ce qui l'incite à se retirer plus tôt et de façon complète du marché du travail. Les lois fiscales sont donc rigides, dans la mesure où elles ne prévoient pas de modalités intermédiaires entre le statut d'employé à temps plein et celui de retraité à temps plein.

Afin d'illustrer cette situation, le tableau 2 présente le cas d'un travailleur et d'un régime de retraite représentatifs au Québec. Ce travailleur gagne en fin de carrière un revenu brut de 57 695 $. Le tableau montre la valeur actualisée des revenus nets qu'il peut compter recevoir à 60 ans, selon les différents modes de retraite à sa disposition[10]. On remarque que la valeur actualisée brute de ses prestations de retraite sera plus élevée s'il choisit une retraite anticipée à 60 ans que s'il continue à travailler à temps partiel jusqu'à 63 ans (trois jours par semaine) en retraite progressive, et ce, même s'il continue à accumuler du service aux fins de son régime de retraite.

— En effet, un travailleur qui choisit une retraite anticipée à 60 ans peut dans ce cas recevoir, selon son espérance de vie moyenne, des revenus actualisés bruts de 375 066 $ provenant de son régime de retraite privé, alors que celui qui choisit une retraite progressive de 60 à 63 ans recevrait 317 572 $.

— La perte de 57 494 $ encourue par le travailleur en retraite progressive (soit 317 572 $ moins 375 066 $) au regard des prestations du régime de retraite privé, par rapport au travailleur en retraite anticipée, sera compensée par le salaire brut de 99 041 $ qu'il gagnera entre 60 et 63 ans. Toutefois, en tenant compte des impôts et des cotisations versées, dans l'hypothèse où il choisirait de travailler à temps partiel 60 % de son temps pendant trois ans, son revenu additionnel net serait seulement de 15 534 $[11], ce qui risque d'être trop peu attrayant.

— En d'autres mots, ce travailleur recevra, après les impôts et les cotisations supplémentaires à payer et la perte de revenus de retraite, un revenu additionnel net par heure travaillée après 60 ans de 4,32 $, alors que son salaire horaire brut[12] est de 28,85 $.

---

10 La valeur actualisée des revenus nets dépend, entre autres, de l'espérance de vie des travailleurs à l'âge où le calcul est réalisé, ainsi que des rendements anticipés sur placements.

11 Soit son salaire brut de 99 041 $ moins la perte de la valeur de son régime de retraite de 57 494 $, moins l'impôt et les cotisations supplémentaires à verser, d'un montant de 26 013 $.

12 Le salaire horaire brut représente le montant effectivement payé au participant par l'employeur pour chaque heure travaillée. Il est calculé en divisant le revenu brut annuel en fin de carrière d'un participant représentatif, soit 57 695 $, par le nombre d'heures habituellement travaillées à temps plein dans une année. Le salaire horaire additionnel net représente le montant net supplémentaire qu'un participant représentatif reçoit pour chaque heure travaillée en retraite progressive. Il est calculé en divisant l'écart entre la valeur actualisée des revenus futurs nets en retraite progressive et en retraite anticipée, soit 15 534 $, par le nombre d'heures habituellement travaillées en retraite progressive dans une année, et ce, pendant trois ans. Pour ces calculs, nous supposons 2 000 heures de travail par année pour un travail à temps plein et 1 200 heures par année en retraite progressive.

Cette situation s'explique par plusieurs facteurs :

— premièrement, le travailleur en retraite progressive ne bénéficie que d'une partie de sa prestation de raccordement, soit celle qui lui sera versée à 63 et 64 ans, ce qui correspond à une différence de 21 928 $ par rapport à un travailleur en retraite anticipée qui la recevra pendant cinq ans;

— deuxièmement, il recevra un montant forfaitaire versé annuellement au lieu de sa rente de retraite, ce qui correspond à une perte de 35 566 $ (soit la perte de la rente de retraite versée en cas de retraite anticipée de 81 229 $, compensée en partie par le montant forfaitaire de 45 663 $);

— troisièmement, en raison des revenus supplémentaires d'emploi qu'il gagnera, le travailleur en retraite progressive devra payer des cotisations supplémentaires (assurance-emploi, Régime de rentes du Québec, régime de retraite privé, etc.) et davantage d'impôts sur le revenu que le participant en retraite complète qui ne travaille pas.

Cet exemple montre que, selon le régime actuel, le montant forfaitaire offert au participant en retraite progressive ne couvre pas la perte des avantages financiers accordés à la retraite anticipée. En fait, en tenant compte du salaire gagné par le participant, des impôts et des cotisations supplémentaires à payer, ainsi que de la perte des revenus de retraite, le salaire horaire additionnel net du participant ne représente plus que 15 % de son salaire horaire brut lorsque celui-ci choisit la retraite progressive et retarde de trois ans la prise de sa retraite complète. Dans cette situation, seuls les travailleurs ayant une préférence marquée pour le travail choisiraient la retraite progressive.

TABLEAU 2

Valeur actualisée à 60 ans des revenus futurs nets d'un travailleur participant à un RPD pour la retraite anticipée et la retraite progressive[1]

	Retraite anticipée à 60 ans	Retraite progressive de 60 à 63 ans[2]	Écart
Revenus			
Revenu de travail	0	99 041	99 041
Prestations de retraite du RPD			
Rente de retraite	337 699	256 470	– 81 229
Prestation de raccordement	37 367	15 439	– 21 928
Montant forfaitaire	0	45 663	45 663
Sous-total	**375 066**	**317 572**	**– 57 494**
Prestations de retraite des régimes publics			
Régime de rentes du Québec	81 053	81 053	0
Supplément de revenu garanti	0	0	0
Pension de sécurité de la vieillesse	52 570	52 570	0
Sous-total	**133 623**	**133 623**	**0**
Impôts sur le revenu	– 106 371	– 117 553	– 11 182
Cotisations salariales	0	– 14 831	– 14 831
TOTAL	**402 318**	**417 852**	**15 534**

(1) Réalisé à partir du profil d'un participant représentatif aux RPD au Québec et des paramètres d'un RPD représentatif au Québec, tel que décrit à la section « Portrait statistique des régimes de retraite ».
(2) Le participant travaille trois jours par semaine et reçoit un montant forfaitaire une fois l'an. Il est en retraite progressive pour trois ans, soit à 60, 61 et 62 ans.
Source : Ministère des Finances du Québec.

2.3 Création du Comité sur la retraite progressive

En 2002, un avis du CCTM a proposé des modifications aux lois fiscales et aux lois sur les régimes de retraite afin de favoriser la prise de la retraite progressive dans les régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé. Les membres du CCTM considèrent la retraite progressive comme un moyen d'éviter de perdre prématurément des travailleurs en fin de carrière, dans le contexte du vieillissement de la population, et précisent que des changements législatifs sont absolument nécessaires afin de rendre ce mode de retraite plus flexible et plus compétitif face aux nombreux avantages consentis à la retraite anticipée.

Recommandations du CCTM concernant la retraite progressive dans les RPD

- Modifier les lois fiscales aux niveaux fédéral et provincial afin :
  - de permettre simultanément l'accumulation de service et le paiement d'une rente pour une retraite progressive dans les RPD;
  - de permettre le paiement de bénéfices accessoires pour une retraite progressive dans les RPD;
  - d'allonger la période admissible de salaire réduit pouvant être créditée au régime de retraite.
- Modifier la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* afin de permettre le versement d'une rente non uniforme dans les RPD, en fonction des besoins du retraité.

Par la suite, en 2004, dans le cadre du Forum des générations[13], le gouvernement du Québec s'est engagé à soutenir la formation et l'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins futurs du marché du travail en favorisant, entre autres, le recours à la retraite progressive. Un mandat a donc été confié à un comité formé de représentants de plusieurs ministères et des milieux patronal et syndical pour qu'ils proposent au gouvernement des solutions pour favoriser la retraite progressive[14]. Ce mandat était le suivant :

— identifier les obstacles fiscaux et d'autre nature relatifs à la retraite progressive;

— analyser les conditions à remplir pour que la retraite progressive devienne une véritable alternative à la retraite anticipée et une réponse aux besoins futurs de main-d'œuvre;

— analyser les impacts de divers scénarios afin de s'assurer que ceux retenus favoriseront un prolongement de la participation des individus au marché du travail;

— identifier les conditions facilitantes pour favoriser la retraite progressive dans les entreprises sur la base d'ententes employeurs-employés;

— présenter des recommandations au gouvernement.

13 Le Forum des générations, organisé par le gouvernement du Québec, s'est déroulé du 12 au 14 octobre 2004 et avait pour but de débattre des deux grands défis que sont les changements démographiques et l'état des finances publiques. Le premier ministre, les coprésidents des forums en région, plusieurs membres du gouvernement et de l'Assemblée nationale, les présidents des Conférences régionales des élus (CRÉ) ainsi que de nombreux leaders d'organismes nationaux étaient au nombre des participants invités à ce forum national.

14 Le Comité sur la retraite progressive se compose de représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère des Finances, du ministère du Travail, du Secrétariat du Conseil du trésor, de la Régie des rentes du Québec et de deux membres du CCTM.

3. PROPOSITION VISANT À FAVORISER LA RETRAITE PROGRESSIVE DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES DU SECTEUR PRIVÉ

Les travaux réalisés par le Comité sur la retraite progressive ont permis d'élaborer de nouvelles modalités de retraite progressive qui répondent à l'objectif de prolongation de la vie active des travailleurs en fin de carrière. En même temps, ces modalités permettent de rendre plus flexible et plus avantageuse la retraite progressive en comparaison avec la retraite anticipée.

Cette section présente ces nouvelles modalités de retraite progressive ainsi que la méthodologie utilisée pour évaluer leur impact sur la décision de partir à la retraite des travailleurs.

3.1 Modalités de retraite progressive favorisant l'offre de travail

Les travaux du comité ont montré que, pour produire un effet positif sur l'offre de travail, les modalités de retraite progressive doivent respecter certaines balises. Ces balises sont nécessaires afin que la retraite progressive devienne une option intéressante face à la retraite anticipée, tout en s'assurant qu'elle ne devienne pas une option plus avantageuse que le travail à temps plein. Plus précisément, les modalités identifiées par le Comité sur la retraite progressive devraient :

— permettre le versement d'une rente de retraite et d'un revenu de travail simultanément à l'accumulation de service dans un régime de retraite;

— permettre le versement de prestations accessoires dans le cas d'une retraite progressive ou du travail à temps plein.

Afin de s'assurer que les nouvelles modalités de retraite progressive ne représentent pas une option plus avantageuse que le travail à temps plein, ce qui aurait pour effet de réduire l'offre de travail :

— l'accès à la retraite progressive serait permis à compter de 60 ans ou 30 années de service. Par exemple :

  – un travailleur âgé de 60 ans ayant moins de 30 années de service aurait accès aux nouvelles modalités de retraite progressive,

  – un travailleur âgé de 55 ans ayant 30 années de service y aurait également accès;

— la rente versée pendant la retraite progressive serait proportionnelle à la réduction du temps de travail;

— le versement des prestations accessoires débuterait à compter de 60 ans ou 30 années de service afin de favoriser une retraite tardive.

L'accès à ces nouvelles modalités de retraite progressive ne constituerait pas un droit pour les travailleurs et devrait faire l'objet d'un accord entre ceux-ci et leur employeur.

Afin d'illustrer l'impact de ces nouvelles modalités sur l'offre de travail des individus en fin de carrière, des scénarios de retraite progressive ont été élaborés pour des individus représentatifs participant à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées du secteur privé au Québec.

3.2 Méthodologie d'évaluation de la décision du départ à la retraite

Les modalités prévues par les régimes de retraite publics et privés ont une influence sur l'offre de travail des individus. Par exemple, leur mise en place peut avoir pour effet d'inciter les individus admissibles à la retraite à travailler à temps partiel plutôt qu'à temps plein, ou encore de les encourager à prendre une retraite anticipée. Ces impacts découlent du fait que les modalités de retraite affectent directement les revenus que peut espérer recevoir le travailleur à sa retraite, ainsi que la valeur relative de son loisir par rapport à celle de la consommation.

Avant d'introduire de nouvelles modalités dans les régimes de retraite, il est important de mesurer l'effet d'incitation au travail qu'elles produisent sur les participants. Aux fins de la présente analyse, l'évaluation des impacts des scénarios de retraite progressive sur l'offre de travail des individus en fin de carrière s'est effectuée en trois étapes. Ces étapes sont décrites plus en détail ci-après.

❑ 1re étape : portrait statistique des régimes de retraite à prestations déterminées

Un portrait statistique des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé au Québec a d'abord été tracé afin d'établir les caractéristiques des participants et des régimes. Cette analyse statistique a été réalisée à partir d'une base de données tirée des fichiers administratifs de la Régie des rentes du Québec, qui regroupent certaines informations sur les régimes de retraite qui sont sous sa surveillance.

Cette analyse a permis de tracer le profil d'un travailleur représentatif participant à un régime de retraite, sur la base des principaux éléments suivants : ses revenus de travail au cours de sa carrière, à la fin de sa carrière et à sa retraite, l'âge prévu de sa retraite, ainsi que le nombre d'années de service accumulées dans le régime de retraite. Les caractéristiques d'un RPD représentatif ont également été tracées, lesquelles comprennent notamment des informations relatives aux taux de cotisation, aux taux d'accumulation de la rente de retraite et au niveau de la prestation de raccordement.

❑ 2e étape : calcul des revenus futurs d'un travailleur

Chaque scénario de retraite progressive a ensuite été évalué en fonction de ses impacts sur les revenus espérés d'un travailleur, en raison de leur importance dans la décision du départ à la retraite. Ces flux de revenus futurs ont été calculés à l'aide d'un modèle de simulation des impôts et des programmes de transferts qui s'appliquent au Québec. Ce modèle a été adapté afin de calculer, à compter d'un âge donné, l'ensemble des revenus futurs qu'un travailleur peut espérer recevoir de son emploi et de ses prestations de retraite des régimes publics et privés[15]. Les calculs ont été effectués sur la base des caractéristiques du travailleur et du régime de retraite représentatifs déterminés à la première étape.

À partir des flux de revenus futurs, on détermine les taux de remplacement du revenu net à la retraite et la taxe implicite à la poursuite du travail (TIPT) à chaque âge auquel le travailleur est admissible à la retraite.

---

15 Pour une description plus détaillée du modèle de simulation du revenu disponible adapté au calcul des prestations de retraite, voir l'annexe 2.

Les taux de remplacement du revenu net à la retraite et la taxe implicite à la poursuite du travail (TIPT)

Les taux de remplacement du revenu net à la retraite

Les taux de remplacement correspondent, à chaque âge, à la proportion que représente le revenu net à la retraite par rapport au revenu net au travail.

La taxe implicite à la poursuite du travail

Le calcul des TIPT s'inspire d'une méthodologie utilisée par l'OCDE[16] et consiste à calculer, pour un travailleur représentatif, le coût imposé à la poursuite du travail à temps plein. Ainsi, à chaque année où le travailleur envisage la possibilité d'une prise de retraite (progressive ou anticipée), soit de 55 à 65 ans, est associée une TIPT qui lui est propre. Cette mesure est calculée sur le revenu net, c'est-à-dire après les impôts et les transferts. La TIPT peut être interprétée comme une taxe (TIPT > 0) ou une subvention (TIPT < 0) appliquée à la poursuite d'une année supplémentaire de travail.

Par exemple, si la TIPT calculée à l'âge de 60 ans est de 40 %, cela indique que chaque dollar de revenu net gagné par le travailleur pendant une année de travail supplémentaire, soit de 60 à 61 ans, contribuera à diminuer la valeur actualisée de ses revenus de retraite nets de 0,40 $, notamment parce que les revenus additionnels de sa rente seront inférieurs aux cotisations additionnelles qu'il aura versées.

Par ailleurs, l'analyse des flux de revenus futurs, des taux de remplacement du revenu et des TIPT associés aux scénarios de retraite progressive n'est pas suffisante pour déterminer l'impact des scénarios sur l'offre de travail d'un travailleur, puisque la décision du départ à la retraite dépend aussi des préférences du travailleur pour le loisir et la consommation. À titre d'exemple, un travailleur pourrait choisir, selon ses préférences, une situation qui lui procure moins de revenus de retraite (un taux de remplacement du revenu plus bas, associé à un niveau de consommation plus bas), si cela lui permet de bénéficier de plus de loisir. Les préférences du participant face au loisir et à la consommation ont donc été prises en compte afin de mesurer l'impact des scénarios.

❑ 3e étape : déterminer l'impact sur l'offre de travail

Enfin, pour déterminer l'impact de chaque scénario de retraite progressive sur l'offre de travail, les TIPT et les taux de remplacement du revenu net calculés à la deuxième étape ont été introduits dans un modèle de maximisation du bien-être, lequel tient compte des préférences pour le loisir et la consommation du travailleur représentatif[17]. Ce modèle permet de déterminer comment serait affecté le choix entre le travail et la retraite en fonction des revenus espérés du travailleur représentatif et des comportements généralement observés face à ces choix.

16 Duval (2003).

17 Pour une description plus détaillée du modèle de maximisation du bien-être du travailleur représentatif, voir l'annexe 4.

3.3 Portrait statistique des régimes de retraite

À l'aide d'un échantillon comprenant 37 régimes regroupant 133 194 participants actifs, tiré de la base de données de la RRQ, il a été possible de recueillir des informations sur les travailleurs et les caractéristiques des régimes de retraite[18]. Ces profils sont présentés dans les tableaux suivants[19].

❑ Principales caractéristiques du participant représentatif

Le participant représentatif à un régime de retraite est âgé de 43 ans et compte en moyenne 13 années de participation active dans son régime de retraite. Ainsi, à l'âge de 60 ans, il aura accumulé 30 années de participation et il choisira de prendre une retraite anticipée. Sur l'ensemble de sa carrière, il aura gagné un revenu moyen de 51 081 $ par année. Son revenu en fin de carrière sera de 57 695 $ par année[20].

TABLEAU 3

Profil du participant représentatif à un RPD au Québec

	Moyenne
Âge du participant	43,1
Années de service à 60 ans	29,9
Revenu moyen	
– Ensemble de la carrière	51 081 $
– Fin de carrière(1)	57 695 $
Âge à la retraite	59,6

(1) Revenu moyen des participants dont l'âge est de 50 ans ou plus.
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

18 Les données proviennent des analyses actuarielles des RPD du secteur privé, réalisées entre 2000 et 2003.

19 Pour plus de détails sur le portrait statistique des RPD, voir l'annexe 1.

20 On distingue le revenu moyen sur l'ensemble de la carrière du revenu moyen en fin de carrière puisque le calcul des prestations provenant du RPD utilise le revenu des cinq meilleures années, ce qui correspond au revenu en fin de carrière du participant représentatif, alors que l'ensemble des revenus de carrière sont utilisés dans le calcul des prestations du RRQ.

❑ Principales caractéristiques du RPD représentatif

L'examen de l'échantillon indique qu'un régime de retraite prévoit habituellement que l'âge normal de la retraite est de 65 ans, que l'âge minimal d'accès à la retraite anticipée est de 55 ans et que l'âge d'accès à la retraite anticipée avec diminution des taux de réduction actuarielle est de 60 ans. Il prévoit également, pour chaque année de participation, un taux d'accumulation de la rente équivalant à 1,3 % du salaire moyen des cinq meilleures années de rémunération du participant, en dessous du maximum des gains admissibles (MGA), et de 2,0 % du salaire moyen des cinq meilleures années de rémunération, au-delà du MGA.

TABLEAU 4

Paramètres du RPD représentatif au Québec

	Paramètres
Âge normal de la retraite	65 ans
Âge minimal de la retraite anticipée	55 ans
Âge minimal de la retraite anticipée sans réductions actuarielles	60 ans
Taux de cotisation	
Sous le MGA	4,5 %
Au-delà du MGA	6,3 %
Taux d'accumulation des prestations de retraite	
Sous le MGA	1,3 %
Au-delà du MGA	2,0 %
Salaire pris en compte pour le calcul	5 meilleures années
Taux de prestation de raccordement	0,7
Salaire pris en compte pour le calcul	Jusqu'à concurrence du MGA (1)
Taux de réduction actuarielle	0,25 % par mois avant 60 ans

(1) Il s'agit ici de la formule typique utilisée dans plusieurs régimes de retraite. Le crédit de rente annuel de 1,3 % sous le MGA tient compte du fait que la rente du Régime de rentes du Québec équivaut à environ 0,7 % du salaire pour chaque année de service. Par conséquent, en utilisant un crédit de rente annuel de 1,3 % sous le MGA et de 2,0 % au-delà du MGA, le participant à un régime complémentaire de retraite se retrouve, après 35 ans de service, avec une rente totale combinée (RRQ et régime complémentaire) équivalente à 70 % de son salaire.

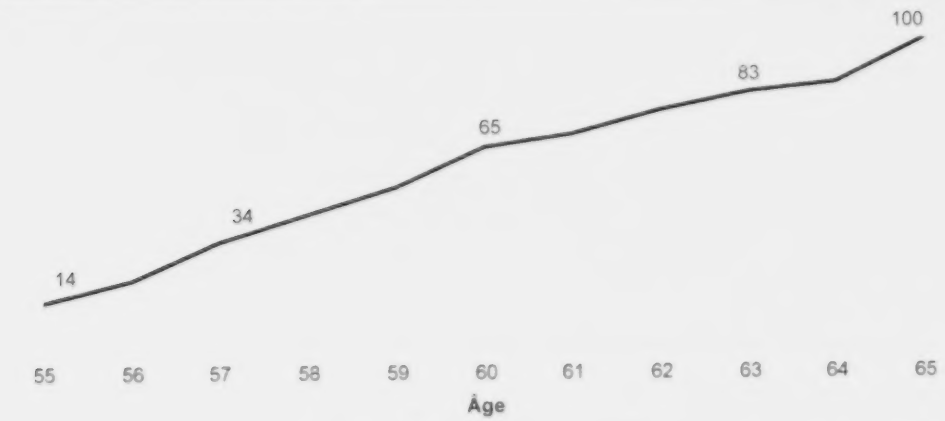
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

❑ Âge au début de la retraite

Les taux de retraite moyens qui représentent la proportion, par âge, des participants à la retraite, sont essentiels pour déterminer l'impact des scénarios sur l'offre de travail. L'analyse des régimes de retraite a fait ressortir que présentement, 14 % des participants âgés de 55 ans ou moins ont pris leur retraite complète. Cette proportion augmente graduellement, pour atteindre 65 % à 60 ans, 83 % à 63 ans et 100 % à 65 ans, âge auquel tous les participants se trouvent en retraite complète.

GRAPHIQUE 11

Taux de retraite moyens(1)
(pour une cohorte de 100 participants)



Note : Calculs basés sur les hypothèses actuarielles des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé.
(1) Correspond à la proportion, par âge, des participants d'une cohorte représentative qui sont en retraite complète.
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

3.4 Impacts des nouvelles modalités de retraite progressive sur l'offre de travail

Cette section présente les impacts de trois scénarios de retraite progressive sur l'offre de travail d'un participant représentatif à un régime complémentaire de retraite à prestations déterminées du secteur privé au Québec. Pour chaque scénario, les revenus nets du participant en retraite progressive pendant trois ans sont comparés à deux autres options à sa disposition, soit :

— la poursuite du travail à temps plein pour une période de trois ans, suivie d'une prise de retraite complète;

— la prise de la retraite anticipée.

Avant de décrire plus en détail les scénarios de retraite progressive, il est important de souligner que l'accès à ce mode de retraite ne constituerait pas un droit pour les travailleurs et qu'il devrait faire l'objet d'un accord entre ceux-ci et leur employeur. Ainsi, les impacts des scénarios de retraite progressive sur l'offre de travail indiquent, pour chaque scénario envisagé, dans quelle mesure les travailleurs seront incités à augmenter ou à diminuer leur offre de travail par rapport à la situation actuelle, où leur régime n'offre pratiquement aucune possibilité de retraite progressive. Les employeurs pourraient, selon leurs besoins, accorder ou non l'accès à la retraite progressive dans leur régime de retraite. Les impacts sur l'offre de travail, mesurés dans la présente étude, supposent que les employeurs accordent la retraite progressive.

3.4.1 Description des scénarios

Le tableau suivant présente les principales caractéristiques des trois scénarios de retraite progressive étudiés.

Ces scénarios prévoient que le travailleur s'engage à la retraite progressive pour une période de trois ans pendant laquelle il travaillera trois jours par semaine, ce qui correspond à une diminution de 40 % de son temps de travail. Il est aussi prévu que le participant demande ses prestations de retraite du Régime de rentes du Québec au moment même où il entame sa retraite chez son employeur, qu'elle soit anticipée ou progressive, ou à 60 ans s'il prend sa retraite avant cet âge.

TABLEAU 5

Sommaire des caractéristiques des scénarios de retraite progressive

Caractéristiques	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
Âge d'accès à la retraite progressive	55 ans, soit 10 ans avant l'âge normal de la retraite	60 ans ou 30 années de service(1)	60 ans ou 30 années de service(1)
Valeur de la rente et de la prestation de raccordement versée en retraite progressive	Proportionnelle à la diminution du temps de travail (40 % - 2 jours)	Proportionnelle à la diminution du temps de travail (40 % - 2 jours)	Proportionnelle à la diminution du temps de travail (40 % - 2 jours)
Versement de la pleine prestation de raccordement à partir de 60 ans ou 30 années de service	Non	Non	Oui
Accumulation de service durant la retraite progressive (sur la base du salaire à temps plein)	Oui	Oui	Oui

(1) Dans le cas du travailleur représentatif, les deux critères d'accès à la retraite progressive coïncident puisque celui-ci aura accumulé 30 années de service à l'âge de 60 ans.

Source : Ministère des Finances du Québec.

❑ Retraite progressive permise à 55 ans

Le **scénario 1** prévoit les modalités suivantes :

— Le participant peut avoir accès à la retraite progressive dès 55 ans, sur la base d'une entente avec son employeur.

— Pendant la retraite progressive, il reçoit une rente partielle de son régime de retraite, proportionnelle à la diminution de ses heures travaillées, et il continue à accumuler du service sur la base de son salaire à temps plein. Cela implique que sa rente de retraite sera bonifiée à la fin de la période de retraite progressive, lorsqu'il entamera sa retraite complète, afin de tenir compte des années de service supplémentaires qu'il aura acquises.

— Puisque le participant reçoit une rente de retraite de son régime, il bénéficie alors des mêmes avantages consentis à la prise de la retraite anticipée, soit la réception d'une prestation de raccordement proportionnelle à la diminution de son temps de travail et la diminution des taux de réduction actuarielle applicables à la rente de retraite.

❑ Retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service

Le **scénario 2** prévoit les modalités suivantes :

— Le participant peut avoir accès à la prise de retraite progressive à compter de 60 ans ou 30 années de service, sur la base d'une entente avec son employeur.

— Tout comme dans le scénario 1, le participant :

  — reçoit une rente partielle proportionnelle à la diminution de son temps de travail et continue à accumuler du service sur la base de son salaire à temps plein;

  — bénéficie des avantages consentis à la retraite anticipée, soit la réception d'une prestation de raccordement partielle ainsi que la diminution des taux de réduction actuarielle applicables à la rente de retraite.

❑ Retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service, avec bénéfices accessoires

Le **scénario 3** prévoit les modalités suivantes :

— Tout comme dans le scénario 2, le participant :

  — peut avoir accès à la retraite progressive à compter de 60 ans ou 30 années de service, sur la base d'une entente avec son employeur,

  — reçoit une rente partielle proportionnelle à la diminution de son temps de travail et continue à accumuler du service sur la base de son salaire non réduit,

  — bénéficie des avantages consentis à la retraite anticipée, soit la réception d'une prestation de raccordement, ainsi que la diminution des taux de réduction actuarielle applicables à la rente de retraite.

— Toutefois, contrairement aux scénarios 1 et 2, le participant reçoit une prestation de raccordement complète plutôt que partielle. En d'autres mots, la particularité de ce scénario réside dans le fait qu'à compter de 60 ans ou 30 années de service, le participant reçoit le plein montant de la prestation de raccordement à laquelle il a droit (i.e. celle à laquelle il aurait droit s'il prenait une retraite anticipée), peu importe s'il est en retraite progressive ou s'il travaille à temps plein.

  — En effet, le travailleur est assuré du paiement complet de sa prestation de raccordement sur une période d'au moins cinq ans. Par exemple, un travailleur représentatif qui a atteint 30 années de service à 60 ans obtiendrait une pleine prestation de raccordement de 60 à 65 ans, s'il choisit le travail à temps plein ou la retraite progressive.

  — Dans le cas d'un travailleur qui atteint 30 années de service avant l'âge de 60 ans, la pleine prestation de raccordement sera payable à compter de cet événement jusqu'à l'âge de 65 ans. Par exemple, si un travailleur atteint 30 années de service à l'âge de 57 ans, sa pleine prestation de raccordement lui sera versée pendant 8 ans, soit de 57 à 65 ans.

3.4.2 Scénario 1 : retraite progressive permise à 55 ans

❑ Sommaire

Même si la retraite progressive est plus attrayante par rapport à la situation actuelle, le scénario 1 a un impact négatif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans. En moyenne, deux participants sur dix réduiraient d'une année leur temps de travail[21]. Le résultat s'explique par l'absence de balises encadrant les modalités de retraite progressive, ce qui fait que cette dernière deviendrait une option avantageuse, surtout par rapport au travail à temps plein.

— En effet, les revenus actualisés nets que peut espérer recevoir le travailleur en retraite progressive se rapprochent de ceux qu'il pourrait recevoir s'il travaillait à temps plein. Cela implique que le travailleur à temps plein qui choisit la retraite progressive pourrait maintenir son niveau de vie tout en disposant de plus de loisir.

— De plus, étant donné que l'accès à la retraite progressive est permis à compter de 55 ans et que le travailleur représentatif ne compte que 25 années de service à cet âge, les modalités de retraite progressive inciteraient une proportion importante de participants travaillant encore à temps plein à travailler à temps partiel avant l'âge moyen de la retraite (60 ans).

❑ Impact sur les revenus nets des participants

Le tableau suivant présente l'impact du scénario 1 sur les revenus futurs nets d'un travailleur à 57 ans, qui compte 27 années de service et dont la rémunération annuelle est de 57 695 $[22]. Il permet de comparer les revenus nets que ce travailleur peut espérer recevoir s'il se trouve en situation de retraite progressive par rapport à ceux qu'il recevrait s'il choisissait la retraite anticipée ou la poursuite de son travail à temps plein pendant trois ans.

---

21 Autrement dit, l'impact moyen sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans est de -0,2 année.

22 Il s'agit du salaire moyen en fin de carrière des participants aux RPD.

— Si le travailleur choisit la retraite progressive à 57 ans, son revenu annuel net serait de 30 462 $, alors qu'il serait de 37 002 $ s'il décidait de travailler à temps plein et de 23 888 $ s'il optait pour la retraite anticipée. D'un point de vue monétaire, la retraite progressive se situe donc entre le travail à temps plein et la retraite anticipée (23 888 $ < 30 462 $ < 37 002 $).

TABLEAU 6

Revenus nets d'un travailleur représentatif à 57 ans selon le scénario 1
(en dollars)

	Travail à temps plein	Retraite progressive selon le scénario 1 (3 jours/semaine)		Retraite anticipée	
	Revenus	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein
Revenus de travail	57 695	34 617	– 23 078	—	– 57 695
Prestations de retraite du régime privé[1]	—	11 714	11 714	28 351	28 351
Prestations de retraite des régimes publics[2]	—	—	—	—	—
Sous-total	**57 695**	**46 331**	**– 11 364**	**28 351**	**– 29 344**
Impôts et cotisations	– 20 693	– 15 869	4 824	– 4 463	16 230
REVENU NET À 60 ANS	**37 002**	**30 462**	**– 6 540**	**23 888**	**– 13 114**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
Source : Ministère des Finances du Québec.

— Pour ce qui est des revenus futurs nets actualisés, la retraite progressive se situerait toujours entre les deux, cependant beaucoup plus près du travail à temps plein que de la retraite anticipée (380 249 $ < 433 304 $ < 456 556 $). Le fait de verser une rente et de permettre l'accumulation de service améliore l'attrait de la retraite progressive, car le participant obtiendrait environ 53 000 $ de moins en situation de retraite anticipée (380 249 $ par rapport à 433 304 $), tandis qu'il ne recevrait qu'environ 23 000 $ de plus en situation de travail à temps plein (456 556 $ par rapport à 433 304 $).

— Selon le scénario 1, le travailleur bénéficierait d'un revenu additionnel net de 14,74 $ pour chaque heure travaillée en retraite progressive de 57 à 60 ans, ce qui représente environ 2 $ de l'heure de plus par rapport au travail à temps plein et environ 3 $ de l'heure de plus par rapport à la retraite progressive selon les modalités actuelles.

TABLEAU 7

Impact du scénario 1 sur les revenus futurs d'un participant représentatif

	Dispositions actuelles			Scénario 1
	Participant en retraite anticipée à 57 ans	**Participant travaillant à temps plein de 57 à 60 ans**	**Participant en retraite progressive de 57 à 60 ans** (3 jours/ semaine)	**Participant en retraite progressive de 57 à 60 ans** (3 jours/ semaine)
Valeur actualisée à 57 ans des revenus futurs nets (en dollars)				
- Revenus de travail	—	165 501	99 301	99 301
- Prestations de retraite du régime privé[1]	340 228	326 676	330 688	352 902
- Prestations de retraite des régimes publics[2]	109 175	116 384	115 429	115 429
Sous-total : Revenus	**449 403**	**608 561**	**545 418**	**567 632**
Impôts et cotisations	– 69 154	– 152 005	– 122 475	– 134 328
TOTAL	**380 249**	**456 556**	**422 943**	**433 304**
Écart de revenu par rapport à la retraite anticipée (en dollars)	—	76 307	42 694	53 055
Nombre d'heures travaillées entre 57 et 60 ans	—	6 000	3 600	3 600
Revenu additionnel net du travailleur par rapport à la retraite anticipée, par heure travaillée[3] (en dollars)	—	**12,72**	**11,86**	**14,74**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
(3) Le revenu additionnel net est calculé en divisant l'écart de revenu par rapport à la retraite anticipée, par le nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans.
Source : Ministère des Finances du Québec.

Comme précisé précédemment, les impacts sur les revenus nets du travailleur représentatif ne permettent pas à eux seuls de déterminer l'effet global sur l'offre de travail, car ils ne tiennent pas compte de la valeur du loisir dans le choix du travailleur.

— En effet, devant l'intérêt accru de la retraite progressive, le participant pourrait choisir cette nouvelle option plutôt que le travail à temps plein si la rémunération à laquelle il renonce est compensée par le loisir qu'il pourrait obtenir en retraite progressive.

— De même, un individu pourrait choisir la retraite progressive plutôt que la retraite anticipée si le gain, en matière de revenu net, était suffisant pour compenser la réduction de son loisir.

— L'impact net sur l'offre globale de travail dépend donc de l'ampleur relative de ces deux effets pour les travailleurs.

❑ Impact sur l'offre de travail des participants

Les résultats obtenus à l'aide du modèle de maximisation du bien-être montrent que la mise en place du scénario 1 aurait un impact négatif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans et qu'en moyenne, deux participants sur dix réduiraient d'une année leur temps de travail. Ce résultat s'explique principalement par le fait que les nouvelles modalités incitent un grand nombre de travailleurs à temps plein à travailler à temps partiel dès l'âge de 55 ans, âge auquel ils n'ont atteint en moyenne que 25 années de service.

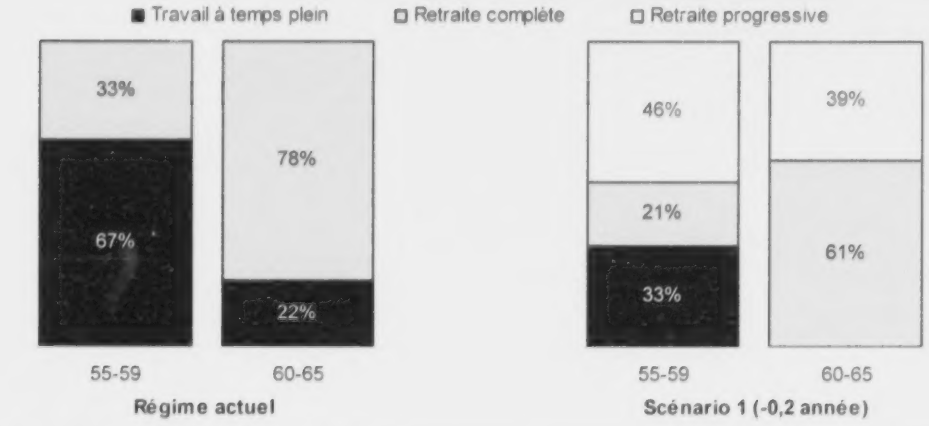
En effet, la proportion de travailleurs à temps plein âgés de 55 à 59 ans diminuerait de 67 % à 33 % et celle de travailleurs à temps plein âgés de 60 à 65 ans passerait de 22 % à 0 %.

— L'impact négatif ne serait compensé qu'en partie par les travailleurs qui, plutôt que de partir en retraite complète, décideraient de travailler à temps partiel. La part des individus âgés de 55 à 59 ans en retraite complète passerait de 33 % à 21 % et celle des 60 à 65 ans passerait de 78 % à 61 %.

— Au total, l'effet net sur l'offre de travail serait négatif car la retraite progressive serait permise à compter de 55 ans, soit un âge auquel on trouve une proportion importante de travailleurs à temps plein (ex. : à 55 ans, 86 % des travailleurs sont à temps plein).

GRAPHIQUE 12

Impact du scénario 1 sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans



Source : Ministère des Finances du Québec.

3.4.3 Scénario 2 : retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service

❑ Sommaire

Le scénario 2 a un impact positif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans. En moyenne, quatre participants sur dix augmenteraient d'une année leur temps de travail[23].

— À la différence du scénario 1, l'accès à la retraite progressive est permis à compter de 60 ans ou 30 années de service, ce qui limite les effets négatifs attribuables au déplacement des travailleurs à temps plein vers ce mode de retraite avant 60 ans.

— De 60 à 65 ans, plusieurs participants sont déjà en retraite complète. On constate donc un déplacement des participants en retraite anticipée vers la retraite progressive, qui est supérieur au déplacement des travailleurs à temps plein vers la retraite progressive.

❑ Impact sur les revenus nets des participants

Le tableau suivant présente l'impact du scénario 2 sur les revenus nets d'un travailleur à 60 ans et ayant accumulé 30 années de service. Il permet de comparer les revenus nets que ce travailleur peut espérer recevoir s'il se trouve en situation de retraite progressive, entre 60 et 63 ans, par rapport à ceux qu'il recevrait s'il choisissait la retraite anticipée à 60 ans ou s'il choisissait de poursuivre son travail à temps plein pendant trois ans.

— Si le travailleur choisissait la retraite progressive à 60 ans, son revenu annuel net serait de 35 239 $, alors qu'il serait de 37 002 $ s'il décidait de travailler à temps plein et de 30 417 $ s'il optait pour la retraite anticipée. En ce qui concerne les revenus annuels nets, la retraite progressive se positionne donc, comme dans le scénario 1, entre le travail à temps plein et la retraite anticipée (30 417 $ < 35 239 $ < 37 002 $).

---

23 Autrement dit, l'impact moyen sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans est de 0,4 année.

TABLEAU 8

Revenus nets d'un travailleur représentatif à 60 ans selon le scénario 2

(en dollars)

	Travail à temps plein	Retraite progressive selon le scénario 2 (3 jours/semaine)		Retraite anticipée	
	Revenus	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein
Revenus de travail	57 695	34 617	– 23 078	—	– 57 695
Prestations de retraite du régime privé[1]	—	13 847	13 847	34 617	34 617
Prestations de retraite des régimes publics[2]	—	5 746	5 746	5 746	5 746
Sous-total	**57 695**	**54 210**	**– 3 485**	**40 363**	**– 17 332**
Impôts et cotisations	– 20 693	– 18 971	1 722	– 9 946	10 747
REVENU NET À 60 ANS	**37 002**	**35 239**	**– 1 763**	**30 417**	**– 6 585**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
Source : Ministère des Finances du Québec.

— Pour ce qui est des revenus nets actualisés, la retraite progressive se situe également entre la retraite anticipée et le travail à temps plein (402 318 $ < 436 701 $ < 452 737 $). Cependant, elle se situe plus près du travail à temps plein que de la retraite anticipée. Le participant recevrait, par rapport à la retraite progressive, environ 16 000 $ de plus en situation de travail à temps plein (452 737 $ par rapport à 436 701 $) et 34 000 $ de moins en situation de retraite anticipée (402 318 $ par rapport à 436 701 $).

— Selon ce scénario, en retraite progressive, un travailleur obtiendrait un revenu additionnel net par heure travaillée après 60 ans de 9,55 $ comparativement à 4,32 $ selon les dispositions actuelles.

TABLEAU 9

Impact du scénario 2 sur les revenus futurs d'un participant représentatif

	Dispositions actuelles			Scénario 2
	Participant en retraite anticipée à 60 ans	**Participant travaillant à temps plein de 60 à 63 ans**	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)
Valeur actualisée à 60 ans des revenus futurs nets (en dollars)				
- Revenus de travail	—	165 069	99 041	99 041
- Prestations de retraite du régime privé[1]	375 066	313 899	317 572	353 138
- Prestations de retraite des régimes publics[2]	133 623	136 126	133 623	133 623
Sous-total : Revenus	**508 689**	**615 094**	**550 236**	**585 802**
Impôt et cotisations	– 106 371	– 162 357	– 132 384	– 149 101
TOTAL	**402 318**	**452 737**	**417 852**	**436 701**
Écart de revenu par rapport à la retraite anticipée (en dollars)	—	50 419	15 534	34 383
Nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans	—	6 000	3 600	3 600
Revenu additionnel net du travailleur par rapport à la retraite anticipée, par heure travaillée[3] (en dollars)	—	**8,40**	**4,32**	**9,55**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
(3) Le revenu additionnel net est calculé en divisant l'écart de revenu par rapport à la retraite anticipée, par le nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans.
Source : Ministère des Finances du Québec.

❑ Impact sur l'offre de travail des participants

Les résultats obtenus à l'aide du modèle de maximisation du bien-être montrent que la mise en place du scénario 2 aurait un impact positif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans et qu'en moyenne, quatre participants sur dix augmenteraient d'une année leur temps de travail. Ce résultat s'explique par plusieurs facteurs.

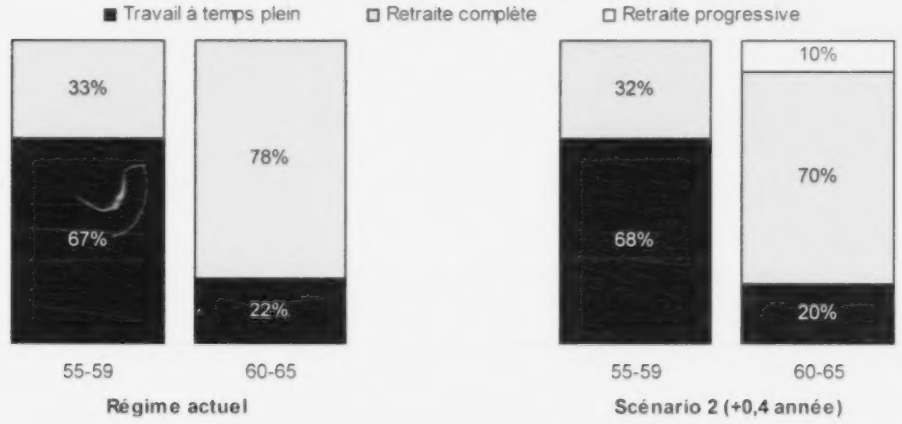
— Avant 60 ans ou 30 années de service, la retraite progressive n'est pas permise. Il n'y a donc pas de travailleurs à temps plein qui choisissent la retraite progressive[24]. On constate toutefois une légère augmentation des travailleurs à temps plein, en raison des nouvelles options qui seront offertes à partir de 60 ans.

— À compter de 60 ans, l'impact positif est le résultat de la diminution du pourcentage de travailleurs optant pour une retraite anticipée. Cette proportion diminue de 78 % à 70 %. Cette baisse s'explique par le fait que 10 % des travailleurs choisiront dorénavant la retraite progressive.

— Bien que la proportion des travailleurs à temps plein diminue également de 22 % à 20 %, cette baisse n'est pas suffisante pour compenser les impacts positifs provenant de la diminution des retraites anticipées.

GRAPHIQUE 13

Impact du scénario 2 sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans



Source : Ministère des Finances du Québec.

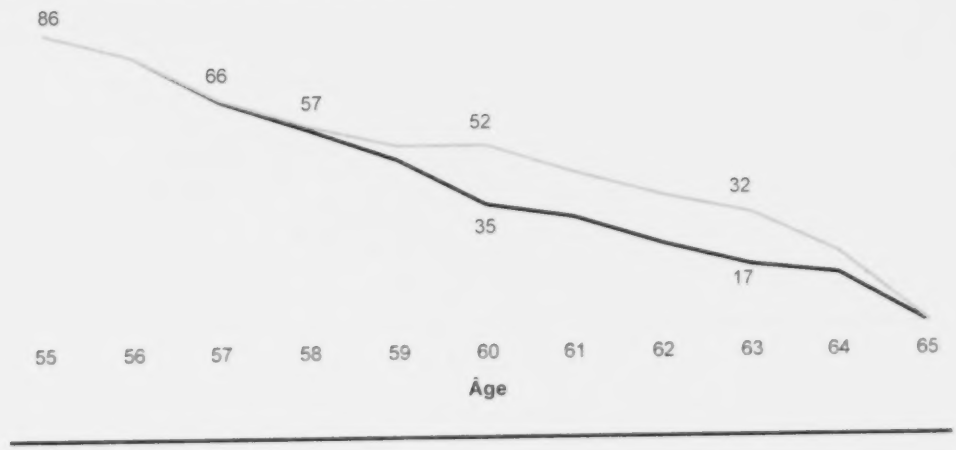
24 Rappelons que les impacts sur l'offre de travail sont estimés en fonction des caractéristiques moyennes des travailleurs participant à un RPD au Québec (soit les caractéristiques du travailleur représentatif). Cela implique que parmi les données de l'échantillon observé, certains travailleurs pouvaient atteindre 30 années de service avant l'âge de 60 ans.

En comparant l'impact du scénario 2 à celui du scénario 1, on constate l'importance de baliser les modalités de retraite progressive. Dans ce cas-ci, il s'agit de limiter l'accès à 60 ans ou 30 années de service si l'on veut obtenir un impact positif sur l'offre de travail.

GRAPHIQUE 14

Impact du scénario 2 sur l'offre de travail des personnes âgées de 55 à 65 ans

(pourcentage des personnes en emploi)



Source : Ministère des Finances.

3.4.4 Scénario 3 : retraite progressive permise à 60 ans ou 30 années de service, avec bénéfices accessoires

❑ Sommaire

Le scénario 3 a un impact positif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans. En moyenne, sept participants sur dix augmenteraient d'une année leur temps de travail[25].

Cette différence par rapport au scénario 1 s'explique de nouveau par la présence de balises encadrant les modalités de retraite progressive, comme l'accès à 60 ans ou 30 années de service, ainsi que par le plein versement de la prestation de raccordement aux travailleurs à temps plein. L'effet positif est d'ailleurs plus important qu'au scénario 2.

Plus précisément, on note que :

— l'accès à la retraite progressive à 60 ans ou 30 années de service limite les effets négatifs attribuables au déplacement d'un nombre important de travailleurs à temps plein vers la retraite progressive;

— de 60 à 65 ans, on constate un déplacement appréciable des participants en retraite anticipée vers la retraite progressive;

— l'impact est plus important par rapport à celui du scénario 2, car dans le scénario 3, il y a versement du plein montant de la prestation de raccordement aux travailleurs à temps plein à compter de 60 ans ou 30 années de service, ce qui vient réduire, en termes relatifs, les avantages financiers associés à la retraite anticipée. Il a pour résultat qu'un nombre plus grand de personnes poursuivent le travail à temps plein au-delà de 60 ans.

---

25 Autrement dit, l'impact moyen sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans est de 0.7 année.

❑ Impact sur les revenus nets des participants

Le tableau suivant présente l'impact du scénario 3 sur les revenus futurs nets d'un travailleur représentatif à 60 ans ayant 30 années de service. Il permet de comparer les revenus nets que ce travailleur peut recevoir s'il se trouve en situation de retraite progressive de 60 à 63 ans, par rapport à ceux qu'il peut recevoir s'il choisit la retraite anticipée à 60 ans ou s'il choisit de poursuivre son travail à temps plein pendant trois ans.

— Dans le scénario 3, le revenu annuel net du travailleur âgé de 60 ans qui choisit la retraite progressive serait de 38 201 $, soit 7 784 $ de plus que la retraite anticipée et 3 764 $ de moins que le travail à temps plein.

TABLEAU 10

Revenus nets d'un travailleur représentatif à 60 ans selon le scénario 3

(en dollars)

	Travail à temps plein selon le scénario 3	Retraite progressive selon le scénario 3 (3 jours/semaine)		Retraite anticipée	
	Revenus	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein	Revenus	Écart par rapport au travail à temps plein
Revenus de travail	57 695	34 617	– 23 078	—	– 57 695
Prestations de retraite du régime privé[1]	8 379	18 874	10 495	34 617	26 238
Prestations de retraite des régimes publics[2]	—	5 746	5 746	5 746	5 746
Sous-total	**66 074**	**59 237**	**– 6 837**	**40 363**	**– 25 711**
Impôts et cotisations	– 24 109	– 21 036	3 073	– 9 946	14 163
REVENU NET À 60 ANS	**41 965**	**38 201**	**– 3 764**	**30 417**	**– 11 548**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
Source : Ministère des Finances du Québec.

— La valeur actualisée des revenus futurs nets est plus élevée dans le scénario 3, tant pour la retraite progressive que pour le travail à temps plein, par rapport à celle du scénario 2. Ainsi, dans le scénario 3, pour un travailleur qui choisit la retraite progressive, elle est plus élevée d'environ 8 400 $ (445 115 $ > 436 701 $), tandis que pour le travail à temps plein, elle est plus élevée d'environ 14 000 $ (466 803 $ > 452 737 $).

— Le revenu additionnel net du travailleur en retraite progressive serait de 11,89 $ par heure travaillée après 60 ans comparativement à 4,32 $ pour la retraite progressive selon les modalités actuelles.

— De plus, selon le scénario 3, le travailleur à temps plein recevrait un revenu additionnel net de 10,75 $ pour chaque heure travaillée, alors que dans la situation actuelle, il obtiendrait 8,40 $. Ce résultat s'explique par le fait que le travailleur bénéficierait du plein montant de la prestation de raccordement, et ce, même s'il décidait de poursuivre le travail à temps plein ou à temps partiel.

TABLEAU 11

Impact du scénario 3 sur les revenus futurs d'un participant représentatif

	Dispositions actuelles			Scénario 3	
	Participant en retraite anticipée à 60 ans	**Participant travaillant à temps plein de 60 à 63 ans**	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)	**Participant en retraite progressive de 60 à 63 ans** (3 jours/ semaine)	**Participant travaillant à temps plein de 60 à 63 ans**
Valeur actualisée à 60 ans des revenus futurs nets (en dollars)					
- Revenus de travail	—	165 069	99 041	99 041	165 069
- Prestations de retraite du régime privé[1]	375 066	313 899	317 572	367 384	337 643
- Prestations de retraite des régimes publics[2]	133 623	136 126	133 623	133 623	136 126
Sous-total : Revenus	**508 689**	**615 094**	**550 236**	**600 048**	**638 838**
Impôts et cotisations	– 106 371	– 162 357	– 132 384	– 154 933	– 172 035
TOTAL	**402 318**	**452 737**	**417 852**	**445 115**	**466 803**
Écart de revenu par rapport à la retraite anticipée (en dollars)	—	**50 419**	**15 534**	**42 797**	**64 485**
Nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans	—	6 000	3 600	3 600	6 000
Revenu additionnel net du travailleur par rapport à la retraite anticipée, par heure travaillée[3] (en dollars)	—	**8,40**	**4,32**	**11,89**	**10,75**

(1) Ces prestations comprennent la rente de retraite du participant, la prestation de raccordement et les montants forfaitaires.
(2) Ces prestations comprennent la rente de retraite du Régime de rentes du Québec et les prestations du programme de la Sécurité de la vieillesse du gouvernement fédéral.
(3) Le revenu additionnel net est calculé en divisant l'écart de revenu par rapport à la retraite anticipée, par le nombre d'heures travaillées entre 60 et 63 ans.

Source : Ministère des Finances du Québec.

❑ Impact sur l'offre de travail des participants

Les résultats obtenus à l'aide du modèle de maximisation du bien-être montrent que la mise en place du scénario 3 aurait un impact positif sur l'offre de travail de l'ensemble des participants âgés de 55 à 65 ans et qu'en moyenne, sept participants sur dix augmenteraient d'une année leur temps de travail.

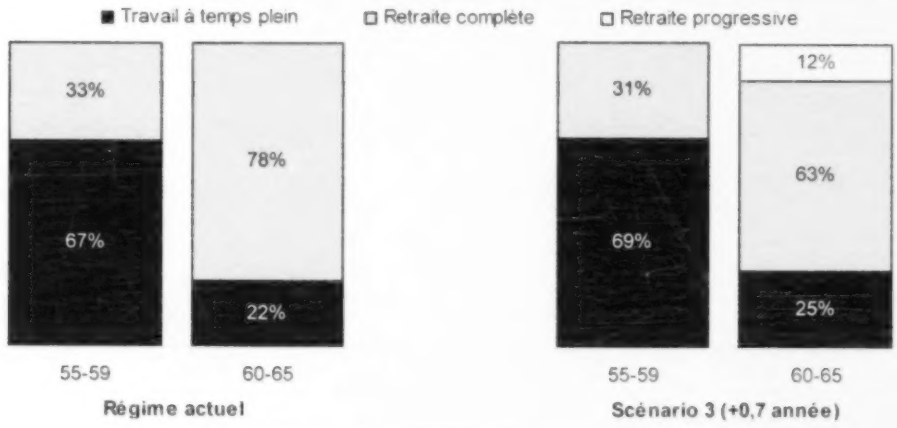
— Avant 60 ans ou 30 années de service, la retraite progressive n'est pas permise. Il n'y a donc pas de travailleurs à temps plein qui choisissent la retraite progressive[26]. On constate toutefois une légère augmentation de la part des travailleurs à temps plein (de 67 % à 69 %) en raison, notamment, du fait qu'ils pourront profiter du plein montant de la prestation de raccordement lorsqu'ils auront atteint 60 ans ou 30 années de service.

— À compter de 60 ans, l'impact positif est le résultat de la diminution du nombre de travailleurs choisissant une retraite anticipée. Cette proportion diminue de 78 % à 63 %. La retraite progressive serait une option choisie par 12 % des travailleurs de 60 ans ou plus.

— La proportion des travailleurs à temps plein augmente également de 22 % à 25 %. Cette augmentation s'explique, notamment, par la plus grande générosité du scénario 3 à l'égard du travail à temps plein.

GRAPHIQUE 15

Impact du scénario 3 sur l'offre de travail des participants âgés de 55 à 65 ans



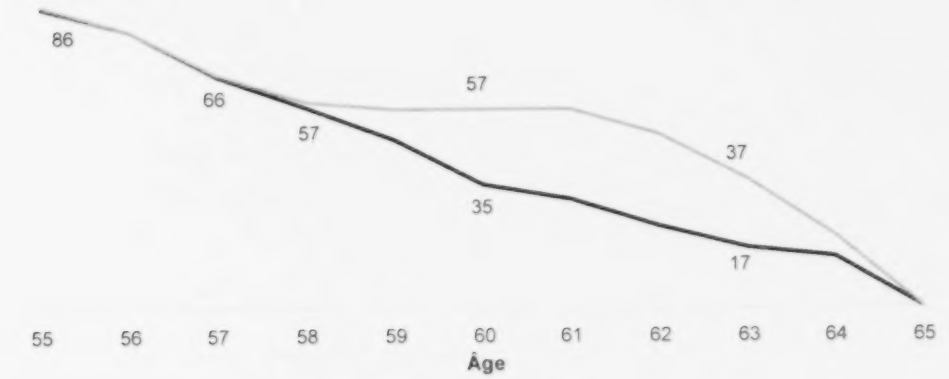
Source : Ministère des Finances du Québec.

26 Voir la note 24.

GRAPHIQUE 16

Impact du scénario 3 sur l'offre de travail des personnes âgées de 55 à 65 ans

(pourcentage des personnes en emploi)



Source : Ministère des Finances du Québec.

3.4.5 Sommaire des impacts des scénarios de retraite progressive

Le tableau suivant présente un sommaire des impacts des scénarios de retraite progressive sur la valeur actualisée des revenus nets, sur les gains horaires additionnels nets et sur l'offre de travail des travailleurs âgés de 55 à 65 ans.

TABLEAU 12

Sommaire des impacts des trois scénarios de retraite progressive

	Régime actuel			Scénarios de retraite progressive		
				Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3
	Travail à temps plein jusqu'à 63 ans	Retraite progressive (3 jours/ semaine)	Retraite anticipée à 60 ans	Permise à 55 ans	Permise à 60 ans ou 30 années de service	Permise à 60 ans ou 30 années de service avec bénéfices accessoires
Valeur actualisée des revenus futurs nets pour un travailleur à 60 ans ($)	452 737	417 852	402 318	436 701	436 701	445 115
Revenu additionnel net[1] à 60 ans du travailleur par rapport à la retraite anticipée, par heure travaillée ($)	8,40	4,32	—	9,55	9,55	11,89
– Écart de valeur actualisée des revenus futurs nets	50 419	15 534	—	34 383	34 383	42 797
– Nombre d'heures travaillées à compter de 60 ans	6 000	3 600	—	3 600	3 600	3 600
VARIATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL DES PARTICIPANTS ÂGÉS DE 55 À 65 ANS	—	—	—	–0,2 année	+0,4 année	+0,7 année

(1) Le revenu additionnel net à 60 ans du travail par rapport à la retraite anticipée représente le rapport entre l'écart de la valeur actualisée des revenus futurs nets et le nombre d'heures travaillées à compter de 60 ans.

Source : Ministère des Finances du Québec.

4. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES NÉCESSAIRES À L'IMPLANTATION DE NOUVELLES MODALITÉS DE RETRAITE PROGRESSIVE

Pour faciliter l'utilisation de la retraite progressive dans les régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé, il est nécessaire de modifier la loi fiscale au niveau fédéral[27], ainsi que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec. Ces changements sont nécessaires afin de lever les contraintes qui empêchent actuellement une plus large utilisation de la retraite progressive. Ces modifications à la législation devront permettre, d'une part, le paiement d'une rente de retraite simultanément à l'accumulation de service et, d'autre part, le paiement de bénéfices accessoires dans le cadre d'une retraite plus tardive.

Toutefois, afin de s'assurer que l'utilisation de la retraite progressive favorise la prolongation de la vie active des travailleurs en fin de carrière, les modifications législatives envisagées doivent tenir compte des balises suivantes :

— l'accès à la retraite progressive peut être permis à compter de 60 ans ou 30 années de service;

— la rente versée pendant la retraite progressive doit être proportionnelle à la réduction du temps de travail;

— le versement des prestations accessoires peut être permis à compter de 60 ans ou 30 années de services aux travailleurs à temps plein et à temps partiel, afin de favoriser une retraite tardive.

En respectant ces balises, la nouvelle législation applicable pourrait permettre, par exemple, la mise en place des modalités de retraite progressive qui s'apparentent à celles prévues aux scénarios 2 ou 3, selon les besoins des employeurs. La retraite progressive deviendrait plus flexible et plus intéressante par rapport à la retraite anticipée, donc plus attrayante pour des participants en fin de carrière. Elle permettrait de favoriser une retraite plus tardive, comme démontré par l'analyse des impacts sur l'offre de travail des participants.

---

27 Il est à noter que la législation fiscale québécoise se réfère à la législation fiscale fédérale quant aux règles d'agrément des régimes de retraite et qu'elle n'aurait donc pas à être modifiée.

Plus précisément, les changements législatifs devraient d'abord permettre le paiement d'une rente simultanément à l'accumulation de service aux fins du régime de retraite.

— En effet, un individu qui opte actuellement pour une retraite progressive voit sa rente de retraite diminuer lorsqu'arrive le moment de la retraite complète. Cette diminution de la rente est égale à la valeur des sommes versées par le RPD au cours de la retraite progressive et est liée au versement d'un montant forfaitaire plutôt que d'une rente de retraite, comme expliqué à la section « Problématique de l'utilisation actuelle de la retraite progressive ».

— En permettant à la fois le versement d'une rente de retraite et l'accumulation de service pendant la période de retraite progressive, cette contrainte, qui constitue le principal frein actuel à l'utilisation de la retraite progressive dans les RPD, serait éliminée.

— Afin de lever cette contrainte, une modification au niveau fédéral de l'alinéa 8503(3)b) du RLIR est nécessaire.

— Au niveau provincial, la LRCR exige que la rente de retraite payable par un régime soit nivelée, à l'exception d'ajustements tenant compte de la prestation de raccordement et de l'inflation. S'il devient possible de verser une rente de retraite simultanément à l'accumulation de service dans les RPD, une modification de l'article 59 de la LRCR serait nécessaire. Cet article exige actuellement que les prestations viagères soient versées en paiements périodiques égaux, ce qui empêche une revalorisation de la rente de retraite finale tenant compte des années additionnelles de service accumulées pendant la période de retraite progressive.

Les changements législatifs devront aussi permettre le paiement de bénéfices accessoires dans le cadre d'une retraite plus tardive.

— En effet, un individu qui opte actuellement pour le travail à temps plein ou pour la retraite progressive dans les RPD, au-delà de 60 ans, perd la valeur des bénéfices accessoires reliés à la retraite anticipée. Les règles fiscales n'ont pas été élaborées pour permettre le paiement de bénéfices accessoires dans le cas d'une retraite plus tardive, qu'elle soit complète ou progressive. Ces règles favorisent plutôt un retrait hâtif et complet du marché du travail.

— Afin de lever cette contrainte, il est recommandé de dissocier le versement des bénéfices accessoires du versement de la rente. Des modifications sont nécessaires à l'alinéa 8503(2)b)i) du RLIR.

Résumé des modifications législatives requises pour prévoir les nouvelles mesures de retraite progressive dans les RPD

Modifications nécessaires au Règlement de la *Loi de l'impôt sur le revenu* au fédéral

Alinéa 8503(2)b)i) : Dissocier le versement des bénéfices accessoires du versement de la rente.

Alinéa 8503(3)b) : Permettre l'accumulation de service et le paiement d'une rente de retraite simultanément.

Modifications nécessaires à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*

Article 58 : Revoir la définition de la prestation de raccordement.

Article 59 : Permettre le paiement d'une rente non uniforme pour tenir compte d'une accumulation de service durant la retraite progressive.

Article 69.1 : Permettre le paiement des bénéfices accessoires (prestation de raccordement) s'il y a accumulation de service durant la retraite progressive.

5. CONCLUSION

Les travaux réalisés à partir des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé du Québec montrent que, pour favoriser l'utilisation de la retraite progressive et la rendre plus compétitive par rapport à la retraite anticipée, certaines modifications à la loi fiscale fédérale et à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* sont nécessaires. Ces modifications devraient, d'une part, rendre possible le versement d'une rente de retraite simultanément à l'accumulation de service aux fins du régime et, d'autre part, permettre le paiement de bénéfices accessoires dans le cadre d'une prise de retraite plus tardive.

Toutefois, à elles seules, ces modifications ne sont pas suffisantes pour que les nouvelles modalités de retraite progressive puissent inciter les travailleurs à demeurer en emploi plus longtemps. En effet, certaines balises doivent encadrer l'accès à la retraite progressive afin qu'elle devienne une option intéressante par rapport à la retraite anticipée et qu'elle favorise une retraite plus tardive mais, qu'en même temps, elle ne devienne pas une alternative plus intéressante que le travail à temps plein. En somme, les lois fiscales et sur les régimes de retraite devraient permettre :

- le versement de la rente de retraite et d'un revenu de travail simultanément à l'accumulation de service;
- le versement de prestations accessoires dans le cas d'une retraite progressive ou du travail à temps plein.

Afin de s'assurer que les nouvelles modalités de retraite progressive ne soient pas une alternative plus avantageuse que le travail à temps plein, ce qui aurait pour effet de réduire l'offre de travail, les lois devraient également prévoir que :

- l'accès à la retraite progressive soit permis à compter de 60 ans ou 30 années de service. Par exemple :
  - un travailleur âgé de 60 ans ayant moins de 30 années de service aurait accès aux nouvelles modalités de retraite progressive,
  - un travailleur âgé de 55 ans ayant 30 années de service y aurait également accès;
- la rente versée pendant la retraite progressive soit proportionnelle à la réduction du temps de travail;
- le versement des prestations accessoires puisse débuter à compter de 60 ans ou 30 années de service afin de favoriser une retraite tardive.

L'accès à ces nouvelles modalités de retraite progressive ne constituerait pas un droit pour les travailleurs et devrait faire l'objet d'un accord entre ceux-ci et leur employeur.

La présente analyse montre que de nouvelles modalités de retraite progressive, mises en application à l'intérieur d'un cadre qui assure que son utilisation prolonge la vie active des travailleurs, est une stratégie qui a de nombreux impacts positifs. En effet, les nouvelles modalités permettront d'augmenter l'offre de main-d'œuvre, tout en maintenant en emploi des travailleurs expérimentés et qualifiés et en favorisant le transfert de connaissances dans les entreprises. Dans le contexte du vieillissement de la population, les employeurs, les employés et la société en général en profiteront.

Afin de permettre la mise en œuvre des nouvelles dispositions facilitant la retraite progressive, le gouvernement du Québec a adopté, en novembre 2006, une recommandation visant notamment à autoriser le ministère des Finances du Québec, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et la Régie des rentes du Québec, à poursuivre les discussions avec le gouvernement fédéral à cet égard.

GLOSSAIRE

❑ Régime de retraite

Les régimes de retraite comprennent tous les régimes de retraite agréés à des fins fiscales et qui doivent se conformer à une loi d'encadrement ou qui sont établis par une loi spécifique. On retrouve dans cette définition les régimes de retraite qui sont assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*, ceux qui sont de compétence fédérale (banques à charte, secteurs des communications et du transport et fonction publique fédérale) ainsi que les régimes de l'administration publique québécoise, des secteurs de la santé et de l'éducation, tels que les régimes de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et le régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE). Les véhicules d'épargne-retraite, comme les régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER) collectifs, sont exclus de la présente définition puisqu'ils n'ont à se conformer qu'à une loi fédérale, soit la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

❑ Régime complémentaire de retraite (RCR)

Il s'agit des régimes assujettis à la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*. Ces régimes constituent un sous-ensemble des régimes de retraite et sont dits complémentaires puisqu'ils s'ajoutent aux régimes de retraite publics, comme le Régime de rentes du Québec, la pension de la Sécurité de la vieillesse et le Supplément de revenu garanti. Ce sont eux qui sont visés par les propositions du Comité sur la retraite progressive. Les régimes régis par une loi d'encadrement fédérale, les régimes de l'administration publique ainsi que les régimes des secteurs de la santé et de l'éducation ne sont pas des RCR au sens de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite*.

❑ Régime de retraite à prestations déterminées

Il s'agit d'un type de régime de retraite en vertu duquel un employeur et, si c'est prévu par le régime, ses employés s'engagent à verser les cotisations suffisantes pour couvrir un niveau déterminé de prestations à la retraite. Dans ces régimes, la rente de retraite du participant est calculée selon une formule qui tient compte des années de participation du travailleur au régime (nombre d'années de service) et du taux d'accumulation des prestations (par exemple, la rente de retraite pourrait correspondre à 2 % du salaire moyen des cinq meilleures années de rémunération du travailleur pour chacune de ses années de participation au régime).

❑ Régime de retraite à cotisations déterminées

Ce type de régime de retraite prévoit un niveau défini de cotisations pour l'employeur et, si c'est prévu par le régime, pour les employés. Par exemple, le travailleur pourrait verser chaque année à son compte d'accumulation dans le régime 4 % de son salaire et son employeur y verserait une part égale. Dans ces régimes, le revenu à la retraite dépendra des fonds accumulés par le participant au moment de sa retraite.

❑ Régime de rentes du Québec (RRQ)

Le Régime de rentes du Québec est un régime d'assurance sociale contributif et obligatoire fondé sur la rémunération. Il fait partie intégrante des régimes de retraite publics et protège le cotisant et sa famille contre la perte de revenu attribuable à la retraite, à l'invalidité ou au décès. Il y a ainsi trois types de prestations du Régime de rentes du Québec, soit les prestations d'invalidité, la pension de retraite et les prestations de survivant (prestations de décès, rente de conjoint survivant et rente d'orphelin). À quelques exceptions près, toute personne qui vit au Québec, qui est âgée de plus de 18 ans et qui reçoit un salaire, doit verser une cotisation au Régime de rentes du Québec. Un employeur et ses employés contribuent chacun pour la moitié des cotisations (chacun pour 4,95 % du salaire du travailleur en 2005, pour un total de 9,9 %, jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles). Un travailleur autonome doit pour sa part verser la totalité des cotisations exigées (9,9 %).

❑ Maximum des gains admissibles (MGA)

Il s'agit du salaire maximal sur lequel les travailleurs du Québec cotisent au Régime de rentes du Québec pour une année donnée. Il est établi à 41 100 $ en 2005.

❑ Pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV)

La pension de la Sécurité de la vieillesse est une prestation mensuelle versée sur demande à la plupart des Canadiens âgés d'au moins 65 ans qui répondent aux exigences relatives à la résidence. Elle fait partie des régimes de retraite publics. Les antécédents professionnels du requérant ne sont pas un facteur pour déterminer l'admissibilité et il n'est pas nécessaire d'être à la retraite. La pension de la Sécurité de la vieillesse est assujettie aux impôts fédéral et provincial sur le revenu. Les pensionnés à revenu élevé remboursent également une partie ou la totalité de leurs prestations par l'entremise du régime fiscal.

❑ Supplément de revenu garanti (SRG)

Le Supplément de revenu garanti est une prestation mensuelle versée aux résidents du Canada qui reçoivent une pension de la Sécurité de la vieillesse, intégrale ou partielle, et dont le revenu est faible ou nul. Le SRG fait partie des régimes de retraite publics et peut commencer à être versé au cours du même mois que la pension de la Sécurité de la vieillesse. Le montant des versements mensuels, déterminés pour l'année, peut augmenter ou diminuer en fonction des changements dans le revenu annuel d'un bénéficiaire. Contrairement à la pension de la Sécurité de la vieillesse, le Supplément de revenu garanti n'est pas un revenu imposable. Le SRG n'est pas versé après une période de six mois passée à l'extérieur du Canada, indépendamment de la durée totale de résidence de la personne au Canada.

❑ Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite est généralement fixé dans les régimes de retraite publics et privés à 65 ans. C'est à cet âge que le participant peut exiger de recevoir ses prestations du RRQ sans réduction actuarielle, sa pension de la Sécurité de la vieillesse et ses prestations du Supplément de revenu garanti. Certains régimes complémentaires de retraite peuvent toutefois prévoir un âge normal de la retraite inférieur à 65 ans.

❑ Retraite anticipée

La retraite anticipée permet au travailleur de quitter définitivement son emploi et commencer à recevoir des prestations de retraite avant l'âge normal de la retraite prévu par son régime. Un régime de retraite peut être neutre par rapport à la retraite anticipée ou peut inclure des incitations à son utilisation. Par exemple, pour qu'un régime de retraite à prestations déterminées soit neutre, lorsque la rente de retraite est versée à compter de 60 ans au lieu de 65 ans, son niveau devrait être ajusté à la baisse (taux de réduction actuarielle) pour tenir compte du fait que le retraité recevra sa rente sur une période plus longue que ce qui est normalement prévu par son régime. Les régimes peuvent par contre prévoir des incitations à la prise de retraite anticipée pouvant prendre la forme d'une suppression ou d'une diminution du taux de réduction actuarielle dans le cas d'une retraite anticipée. Ils peuvent également prévoir le paiement d'une rente temporaire supplémentaire, aussi appelée prestation de raccordement, jusqu'à 65 ans. La prestation de raccordement, dans le cas d'une retraite anticipée, est considérée comme un bénéfice accessoire dans le régime de retraite puisqu'elle s'ajoute à la rente de base.

❑ Prestation de raccordement

La prestation de raccordement est une rente temporaire additionnelle qu'un régime de retraite peut offrir à ses participants lorsqu'ils prennent une retraite anticipée. La prestation de raccordement est versée par le régime, en plus de la rente de base, pour rendre ses revenus de retraite avant 65 ans comparables à ceux qu'il recevra après 65 ans et qui incluront les prestations de retraite provenant du RRQ, de la PSV et du SRG. Le montant maximal payable à titre de prestation de raccordement correspond à la somme des prestations qui peuvent être payées par les régimes publics.

❑ Retraite progressive

La retraite progressive permet au travailleur de se retirer graduellement du marché du travail en travaillant une certaine période à temps partiel, par opposition au retrait immédiat et complet. Un régime de retraite peut prévoir certaines dispositions permettant la retraite progressive, qui incorporent souvent un volet d'organisation du travail (tels les programmes de réduction du temps de travail) et un volet financier (telle l'intégration des revenus de travail et de retraite). La prise d'une retraite progressive par un employé doit au préalable faire l'objet d'une entente entre celui-ci et son employeur.

ANNEXE 1 – PORTRAIT STATISTIQUE DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES AU QUÉBEC

Les tableaux suivants présentent les constats qui découlent de l'analyse statistique des régimes complémentaires de retraite à prestations déterminées du secteur privé au Québec. L'analyse statistique des RPD a été réalisée à l'aide d'un échantillon regroupant 133 194 participants dans 37 RPD, tiré de la base de données administratives de la Régie de rentes du Québec concernant tous les RPD qui sont sous sa surveillance. L'échantillon est stratifié selon la taille du régime et selon le secteur d'activité économique.

TABLEAU 13

Profil du participant représentatif à un RPD au Québec

		Représentativité de la moyenne	
	Moyenne	**Intervalle de confiance (95 %)**	**Coefficient de variation(1)**
Années de service à 60 ans	29,9	[29,2 ; 30,6]	7,3
Revenu moyen			
– Ensemble de la carrière	51 081 $	[46 997 $; 55 166 $]	24,8
– Fin de carrière(2)	57 695 $	[53 251 $; 62 137 $]	22,6
Âge moyen de la retraite	59,6	[58,9 ; 60,2]	3,1

(1) Le coefficient de variation (CV) représente le degré de dispersion de la variable par rapport à la moyenne. De façon générale, un CV inférieur à 20 indique que la moyenne est représentative.
(2) Revenu moyen des participants dont l'âge est de 50 ans ou plus.
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

TABLEAU 14

Âge moyen de la retraite dans les RPD selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	**En années**
Commercial	61,6
Financier	59,0
Manufacturier	59,9
Municipal	57,6
Services	61,9
MOYENNE	**59,6**

Note : Calculs basés sur les hypothèses actuarielles des régimes de retraite, aucune donnée disponible pour le secteur primaire.
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

TABLEAU 15

Nombre moyen d'années de service dans les RPD selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Âge moyen	Participation moyenne au régime	Années de service à 60 ans
Commercial	44,4	14,7	30,4
Financier	41,7	12,5	30,8
Manufacturier	42,2	11,6	29,5
Municipal	40,7	12,7	32,0
Primaire	47,0	16,4	29,4
Services	46,1	12,9	26,8
MOYENNE	**43,1**	**13,0**	**29,9**

Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

TABLEAU 16

Revenu moyen dans les RPD selon le secteur d'activité

	Revenu de travail moyen	
Secteur d'activité	Ensemble des participants	Fin de carrière(1)
Commercial	58 075 $	59 270 $
Financier	38 967 $	45 722 $
Manufacturier	60 856 $	69 803 $
Municipal	45 629 $	48 255 $
Primaire	68 778 $	74 593 $
Services	52 219 $	63 662 $
MOYENNE	**51 081 $**	**57 695 $**

(1) Revenu moyen des participants dont l'âge est de 50 ans ou plus.
Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

TABLEAU 17

Taux de retraite moyens selon le secteur d'activité

(cohorte de 100 retraités)

Secteur d'activité	Nombre de participants	Âge				
		55	57	60	63	65
Commercial	32 339	10	34	76	90	100
Financier	37 267	23	45	68	82	100
Manufacturier	26 880	2	28	66	82	100
Municipal	14 613	45	52	82	84	100
Services	21 060	1	13	29	74	100
MOYENNE		**14**	**34**	**65**	**83**	**100**

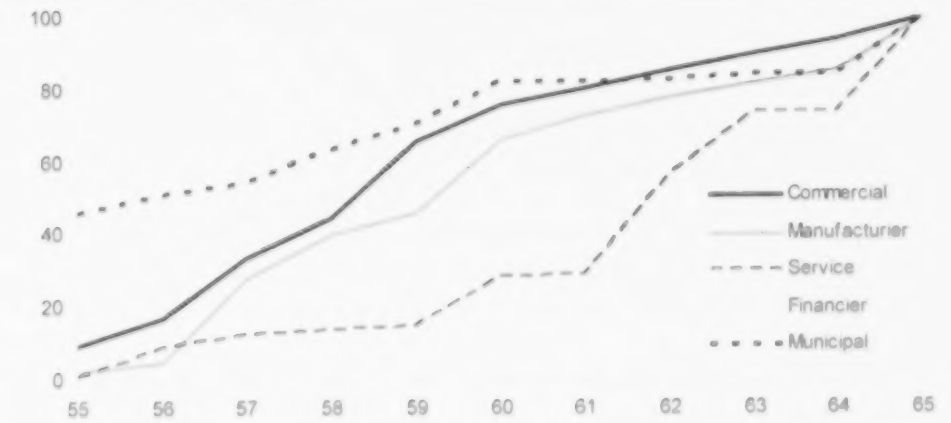
Note : Calculs basés sur les hypothèses actuarielles des régimes de retraite, aucune donnée disponible pour le secteur primaire.

Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

GRAPHIQUE 17

Taux de retraite moyens selon le secteur d'activité

(cohorte de 100 retraités)



Note : Calculs basés sur les hypothèses actuarielles des régimes de retraite, aucune donnée disponible pour le secteur primaire.

Sources : Ministère des Finances du Québec et Régie des rentes du Québec.

ANNEXE 2 – MODÈLE DE SIMULATION DU REVENU NET ADAPTÉ AU CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE

Les flux de revenus présents et futurs d'un travailleur et d'un RPD représentatifs sont calculés à l'aide d'un modèle de simulation des prélèvements obligatoires et des transferts aux particuliers.

Ce modèle, qui fait partie des outils dont dispose le ministère des Finances du Québec afin d'étudier l'impact des politiques fiscales, calcule les impôts sur le revenu des particuliers (provincial et fédéral), les cotisations sociales obligatoires, les prestations du gouvernement du Québec et du gouvernement fédéral, ainsi que le revenu net qui en découle selon une approche par cas type[28]. Le revenu net (revenu disponible) représente le revenu brut, plus les transferts et moins les prélèvements.

Afin d'analyser l'impact des scénarios de retraite sur le revenu net des participants, le calcul des rentes de retraite selon les caractéristiques d'un RPD représentatif a été incorporé.

Pour un scénario de retraite donné, les indicateurs suivants ont été calculés : les taux de remplacement du revenu net pour un travailleur représentatif de 55 ans ou plus et la valeur actualisée de ces taux à l'âge de la retraite. Le taux de remplacement du revenu net représente le taux de remplacement du salaire perdu par l'augmentation de tous les autres revenus, et ce, après les prélèvements et les transferts. La valeur présente est calculée à l'aide des probabilités de survie des hommes déduites de la table de mortalité UP-94, sous l'hypothèse d'un taux d'actualisation de 4 %. On considère que l'inflation est nulle et que les paramètres du système fiscal et des transferts sont constants.

---

28 Les composantes calculées sont les suivantes : au fédéral, la pension de la Sécurité de la vieillesse (PSV), le Supplément de revenu garanti (SRG), le crédit pour la TPS, l'impôt sur le revenu des particuliers et la cotisation à l'assurance-emploi; au Québec, l'impôt sur le revenu des particuliers, le crédit de taxe de vente (TVQ), l'allocation-logement, le remboursement d'impôts fonciers, la cotisation et la rente de retraite du RRQ et la cotisation au Fonds des services de santé.

Ainsi, la valeur actualisée des taux de remplacement à l'âge x est calculée à l'aide de la formule suivante :

$$VATR_x = \sum_{n=0}^{120-x} \frac{TR_{x+n}}{(1+i)^n} {}_nP_x$$

où : $VATR_x$ représente la valeur actualisée des taux de remplacement du revenu net à l'âge *x*;

TR_x représente le taux de remplacement du revenu net à l'âge *x*;

i représente le taux d'actualisation;

${}_nP_x$ représente la probabilité qu'une personne d'âge x vive jusqu'à l'âge *x+n*.

Tous ces calculs sont répétés en faisant varier l'âge de la retraite de 55 à 65 ans. Les valeurs présentes des taux de remplacement du revenu net pour chaque âge de retraite nous permettent de calculer la taxe implicite à la poursuite du travail (TIPT) associée au régime de retraite. Les TIPT sont calculées à l'aide de la formule suivante :

$$TIPT = -\left(\frac{VATR_{t+1}}{1+i} - VATR_t - Cotisations_t\right)$$

où : $VATR_{t+1}$ représente la valeur actualisée du taux de remplacement du revenu net à compter de l'âge de retraite t+1;

$VATR_t$ représente la valeur actualisée du taux de remplacement du revenu net à compter de l'âge de retraite t.

Les variables *i* et $Cotisations_t$ correspondent respectivement au taux d'actualisation *(i = 4 %)* et au taux de cotisation aux régimes de retraite en supposant un travail à plein temps au temps t. Cette approche s'inspire d'une méthodologie utilisée par l'OCDE (Duval, 2003).

On suppose également que le salaire d'une année de travail supplémentaire a la même valeur que la perte d'une année de loisir. Pour cette raison, le salaire gagné durant l'année supplémentaire de travail n'est pas considéré dans le calcul.

L'interprétation de la TIPT est relativement simple. Si, pour une année supplémentaire de travail, l'augmentation de la valeur présente de la rente de retraite est supérieure aux cotisations à payer et à la perte d'une année de rente, on présume que le régime de retraite incite le travailleur à demeurer en emploi. Si, au contraire, une année supplémentaire de travail cause plus de pertes que de bénéfices sur la rente de retraite, le travailleur est alors incité à prendre sa retraite.

ANNEXE 3 – LA TAXE IMPLICITE À LA POURSUITE DU TRAVAIL (TIPT) ET LES REVENUS NETS À DIFFÉRENTS ÂGES

Cette section présente l'impact des différents scénarios de retraite progressive sur les revenus nets et la TIPT imposée par le RPD représentatif à différents âges de retraite envisagés.

❑ Scénario 1

On remarque que le revenu net du travailleur dans le scénario 1 est toujours plus élevé que celui de l'individu en retraite anticipée. Ainsi, d'une part, certains individus pourraient opter pour la retraite progressive plutôt que pour la retraite anticipée, ce qui produirait un impact positif sur l'offre de travail.

D'autre part, il faut rappeler que le scénario 1 peut également être une option par rapport au travail à temps plein dès l'âge de 55 ans car, d'une part, certains travailleurs sont prêts à renoncer à une partie de leur revenu afin d'obtenir plus de loisir et, d'autre part, la TIPT imposée par les régimes de retraite est positive. Cela implique que le travailleur est incité à travailler à temps partiel, car les régimes de retraite imposent une taxe sur la poursuite du travail à temps plein. D'ailleurs, la TIPT augmente considérablement à l'âge de 57 ans. À compter de 57 ans, le RPD représentatif impose une taxe plus importante à la poursuite du travail, passant de 19 % à 39 % entre 56 et 57 ans et à plus de 45 % par la suite. Ainsi, à compter de 57 ans, le travailleur à temps plein serait fortement incité à travailler à temps partiel, ce qui réduirait globalement son offre de travail.

TABLEAU 18

Revenu net d'un travailleur et TIPT selon l'âge, dans le scénario 1

	Régime actuel		Scénarios de retraite progressive (3 jours/semaine)	
Âge	Travail à temps plein	Retraite complète	Scénario 1	TIPT (%)
55	37 002	21 375	29 287	25,0
56	37 002	22 685	29 751	19,0
57	37 002	23 888	30 462	38,6
60	37 002	30 417	35 239	48,7
63	37 002	33 518	37 092	48,0
65	39 711	33 570	38 957	46,2

Source : Ministère des Finances du Québec.

❑ Scénario 2

Dans ce scénario, à compter de 63 ans, le revenu net d'un travailleur qui choisit la retraite progressive est comparable à celui du travailleur qui opte pour le travail à temps plein. En effet, comme le montre le tableau suivant, à compter de 63 ans, le revenu net d'un travailleur en retraite progressive est de 37 092 $, comparativement à 37 002 $ pour le travail à temps plein. Ainsi, avant 63 ans, le travail à temps plein est plus profitable que le travail à temps partiel, tandis qu'après 63 ans, les deux options sont comparables en termes de revenu net. Toutefois, la TIPT imposée sur la poursuite du travail à temps plein atteint un niveau élevé à 60 ans, soit de 48,7 %. Les régimes de retraite incitent donc le travailleur à choisir la retraite progressive dès 60 ans ou lorsqu'il atteint 30 années de service, car ils imposent une taxe sur la poursuite du travail à temps plein.

Par rapport à la retraite anticipée, le scénario 2 est relativement avantageux puisque l'écart de revenu net entre ces deux options est d'environ 5 000 $ à 60 ans, lorsque le travailleur a atteint 30 années de service. Ainsi, ce scénario de retraite progressive incite les individus qui auraient opté pour la retraite anticipée à demeurer au travail à temps partiel, ce qui a un impact positif sur l'offre de travail. On se retrouve donc dans une situation où la retraite progressive est toujours plus avantageuse que la retraite anticipée, tandis qu'elle est moins avantageuse que le travail à temps plein avant l'âge de 63 ans et équivalente au travail à temps plein après cet âge.

TABLEAU 19

Revenu net d'un travailleur représentatif selon l'âge, dans le scénario 2

	Régime actuel		Scénarios de retraite progressive (3 jours/semaine)	
Âge	Travail à temps plein	Retraite complète	Scénario 2	TIPT (%)
55	37 002	21 375	n.s.p.	n.s.p.
56	37 002	22 685	n.s.p.	n.s.p.
57	37 002	23 889	n.s.p.	n.s.p.
60	37 002	30 417	35 239	48,7
63	37 002	33 518	37 092	48,0
65	39 711	33 570	38 957	46,2

Source : Ministère des Finances du Québec.

❑ Scénario 3

Par rapport au scénario 2, le scénario 3 fait ressortir un revenu net à 60 ans plus élevé. Cela s'explique par le fait que ce scénario prévoit le versement du plein montant de la prestation de raccordement à compter de 60 ans ou 30 années de service, que le travailleur soit en retraite progressive ou qu'il travaille à temps plein, ce qui n'est pas prévu dans le scénario 2. Le revenu net du travailleur en retraite progressive à 60 ans dans le scénario 3 est donc plus élevé d'environ 3 000 $ par rapport au même revenu net dans le scénario 2.

TABLEAU 20

Revenu net d'un travailleur selon l'âge, dans le scénario 3

	Régime actuel		Scénarios de retraite progressive (3 jours/semaine)	
Âge	Travail à temps plein	Retraite complète	Scénario 3	TIPT (%)
55	37 002	21 375	n.s.p.	n.s.p.
56	37 002	22 685	n.s.p.	n.s.p.
57	37 002	23 889	n.s.p.	n.s.p.
60	37 002	30 417	38 201	33,9
63	37 002	33 518	40 239	41,8
65	39 711	33 570	38 957	46,2

Source : Ministère des Finances du Québec.

ANNEXE 4 – MODÈLE DE DÉTERMINATION DE L'OFFRE DE TRAVAIL BASÉ SUR LA MAXIMISATION DU BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

Afin de déterminer l'effet sur l'offre de travail, un modèle de maximisation du bien-être en équilibre partiel a été utilisé. Ce modèle permet de déterminer l'offre de travail d'un travailleur représentatif pour chaque année où la retraite peut être envisagée, soit de 55 à 65 ans. Il est ainsi possible de déterminer l'offre de travail d'un travailleur représentatif sur une période de 10 ans à compter de 55 ans, dans la situation actuelle ou à la suite de l'implantation de nouvelles modalités.

Le problème de maximisation du bien-être du travailleur représentatif consiste donc à maximiser la somme actualisée de ses utilités entre 55 et 65 ans :

$$\mathrm{MAX}: W = \sum_{\text{âge}=55}^{65} \frac{U_{\text{âge}}}{(1+r)^{\text{âge}-55}} \qquad (1)$$

où : *U* est l'utilité du travailleur;

r est le taux d'actualisation.

Le modèle suppose *a priori* qu'à chaque période, les ménages maximisent une fonction d'utilité à élasticité de substitution constante (consommation/loisir) définie comme suit :

$$U_{\text{âge}} = (\alpha_{\text{âge}}(C_{\text{âge}} - C\min_{\text{âge}})^{-\rho} + (1-\alpha_{\text{âge}})(L_{\text{âge}} - L\min_{\text{âge}})^{-\rho})^{\frac{-1}{\rho}} \qquad (2)$$

où : *L* est le loisir;

Lmin est le loisir minimal;

C est la consommation surnuméraire en biens et services;

Cmin est la consommation minimale;

α est la part distributive du revenu;

$\rho = \frac{1}{\sigma} - 1$, où σ est l'élasticité de substitution.

La contrainte budgétaire au temps t est notamment fonction du salaire et de la rente de retraite espérés :

$$C_{âge} = nb_{âge}^{TP} w_{âge} h^{TP} (1 - tm_{âge}) + nb_{âge}^{RP} w_{âge} h^{RP} (1 - tm_{âge}) + nb_{âge}^{RC} rente_{âge} \quad (3)$$

où : *w* est le taux de salaire;

tm est la taxe implicite à la poursuite du travail (TIPT);

rente est la rente de retraite espérée selon l'âge;

h^{TP} est le nombre moyen d'heures de travail pour un travailleur à temps plein;

h^{RP} est le nombre moyen d'heures de travail pour un travailleur en retraite progressive;

nb^{TP} est la proportion de travailleurs qui travaillent à temps plein;

nb^{RP} est la proportion de travailleurs en retraite progressive;

nb^{RC} est la proportion de travailleurs en retraite complète.

La demande de loisir, pour une période donnée, est égale au nombre maximal d'heures qu'une personne peut offrir, duquel on soustrait son offre de travail.

$$L_{âge} = maxh - nb_{âge}^{TP} h^{TP} - nb_{âge}^{RP} h^{RP} \quad (4)$$

où : *maxh* est le nombre maximal d'heures disponibles, soit 24 heures par jour.

À partir des conditions de premier ordre, nous pouvons déterminer les fonctions de demande pour le loisir et la consommation de biens et services à chaque période. Le scénario de base ainsi que les préférences des individus sont calibrés sur les données provenant du portrait des RPD au Québec. De plus, le modèle intègre la taxe implicite à la poursuite du travail créée par les régimes de retraite ainsi que les taux de remplacement du revenu, qui servent à calculer la rente de retraite espérée. En faisant varier ces paramètres, il est donc possible d'estimer les variations de l'offre de travail.

L'effet net sur l'offre de travail d'une modification à un régime de retraite résulte de l'impact net d'un effet substitution et d'un effet revenu

Pour analyser les choix des individus en matière d'offre de travail, un modèle de maximisation du bien-être a été utilisé, dans lequel un travailleur retire de la satisfaction de la consommation de loisir, d'une part, et de la consommation des autres biens et services, d'autre part. Grâce à une fonction d'utilité standard, on peut représenter les préférences de cet individu entre toutes les combinaisons possibles de ces deux catégories de biens, ainsi que sa propension à substituer le loisir par la consommation des autres biens et services.

Le modèle suppose qu'entre toutes les combinaisons possibles de loisir et de consommation de biens et services qu'il peut se procurer grâce à son budget, un individu choisit celle qui maximise son bien-être. Cette combinaison est dite optimale. La contrainte budgétaire de cet individu dépend des prix des deux biens convoités. Le prix de la consommation renvoie à un indice de prix des biens et services sur le marché et le prix du loisir est mesuré par le salaire auquel le travailleur renonce lorsqu'il consacre plus de temps au loisir. Par exemple, si le travailleur décide de réduire son temps de travail d'une journée, on dira qu'il accorde une valeur au moins aussi grande à cette journée de loisir supplémentaire qu'à la consommation des biens et services que le salaire de cette journée lui procurerait.

La combinaison optimale loisir/consommation d'un individu change lorsque les conditions auxquelles il fait face sont modifiées. Supposons, par exemple, que celui-ci subisse une baisse de salaire. L'effet net de cette baisse du prix relatif du loisir sur l'offre de travail peut être décomposée en deux effets, soit l'effet substitution et l'effet revenu. Il est possible de comprendre la différence entre ces deux effets de façon intuitive, sans faire appel à une explication trop technique.

D'une part, le travailleur est incité à substituer le loisir au travail puisqu'il est maintenant moins coûteux de renoncer au travail. On dit que la baisse du salaire entraîne un effet substitution qui tend à réduire l'offre de travail. D'autre part, une baisse de salaire signifie que pour un nombre donné d'heures de travail, le revenu total du travailleur, et par conséquent sa consommation de biens et services, diminue. Pour compenser la réduction du niveau de vie qui résulte de la baisse de salaire, le travailleur aura tendance à accroître son offre de travail. On dit alors que la baisse du salaire entraîne un effet revenu qui tend à augmenter l'offre de travail. L'effet net d'une baisse de salaire sur l'offre de travail dépend donc de l'ampleur relative de ces deux effets.

Le modèle d'offre de travail utilisé ici permet donc de capter les deux effets d'une modification apportée à un régime de retraite sur l'offre de travail. L'effet substitution provient surtout de l'impact de la modification sur la TIPT du régime, puisque le changement de TIPT implique une modification du prix relatif du loisir. L'effet revenu provient surtout de l'impact de la modification sur le taux de remplacement, puisque le changement de taux de remplacement affecte la capacité de maintien du niveau de vie à la retraite.

Par exemple, si une modification au régime de retraite augmente la TIPT à laquelle fait face le travailleur à 55 ans, celui-ci aura tendance à substituer du loisir au travail, puisqu'il subit une baisse de salaire et que le temps qu'il consacre au loisir devient moins coûteux. Il sera donc davantage incité à prendre sa retraite. Cependant, si son taux de remplacement du revenu est très faible à 55 ans, le travailleur aura tendance à travailler davantage pour conserver son niveau d'utilité. En faisant interagir l'effet substitution et l'effet revenu, le modèle permet d'obtenir l'effet net sur l'offre de travail d'une modification du régime de retraite.

BIBLIOGRAPHIE

BLÖNDAL, S., et S. SCARPETTA. *Early retirement in OECD countries: The role of Social Security Systems*, OECD Economic Studies no 29, 1997.

DUVAL, R. *The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries*, OECD Working Paper no 25, 2003.

GRUBER, J. *Social Security and Retirement in Canada*, NBER Working Paper no 6308, 1997.

GRUBER, J., M. BAKER et K. MILLIGAN. *The Retirement Incentive Effects of Canada's Income Security Programs*, NBER Working Paper no 8658, 2001.

GUILLEMETTE, Yvan. *Ralentir avec l'âge*, C.D. Howe Commentary, no 182, mai 2003.

GUILLEMETTE, Yvan. « Impacts potentiels du vieillissement sur la croissance économique du Québec », exposé dans le cadre du séminaire de la Régie des rentes du Québec intitulé *Perspectives démographiques, économiques et financières*, Institut C.D. Howe, septembre 2003.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *La situation démographique au Québec, bilan 2004*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2004.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. *Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques : Québec et régions, 2001-2051*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 2003.

MINISTÈRE DES FINANCES DU QUÉBEC. *Impacts des changements démographiques sur l'économie, le marché du travail et les finances publiques du Québec*, Québec, ministère des Finances du Québec, 2005.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Vieillissement et politiques de l'emploi : Canada*, 2005.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES. *Des réformes pour une société vieillissante*, 2000.

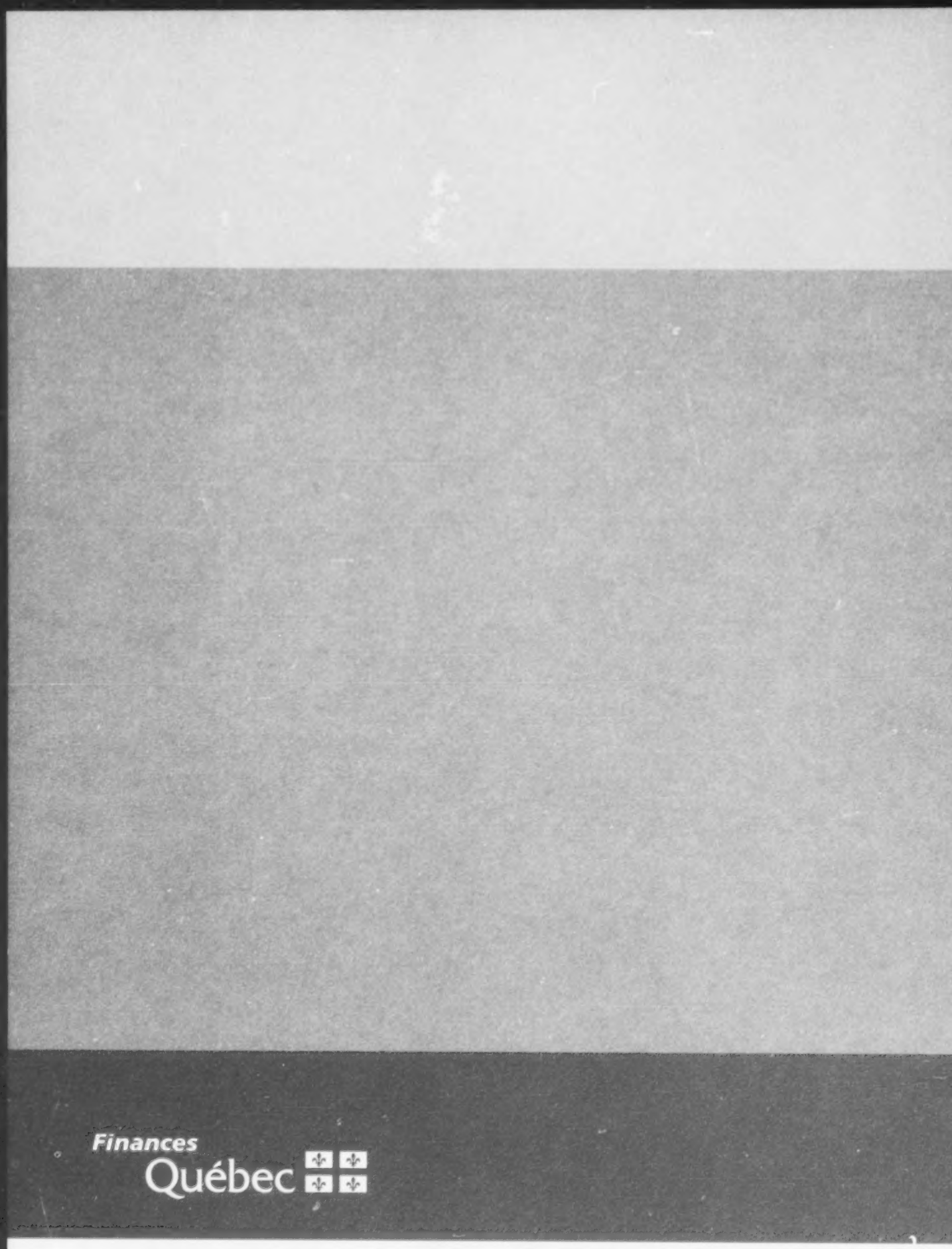
PESCARUS, Cristiana, et Maud RIVARD. *Régimes de retraite d'employeur et incitations à la retraite anticipée au Canada*, Document de travail 2005-02, Ottawa, ministère des Finances du Canada, mars 2005.

RÉGIE DES RENTES DU QUÉBEC. *Évaluation du système québécois de sécurité financière à la retraite par rapport à celui d'autres pays industrialisés*, Québec, Régie des rentes du Québec, 2004.

STATISTIQUE CANADA. *Rapport sur l'état de la population au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 2003.

STATISTIQUE CANADA. *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires*, Ottawa, Statistique Canada, 2001.

VAN AUDENRODE, Marc. « Les perspectives à moyen terme du marché du travail au Québec », CIRPEE et Université Laval, exposé dans le cadre du 42e Congrès de la Société canadienne de sciences économiques, mai 2002.


Finances
Québec